

Bois et scieries (travail mécanique, négoce et importation)

BROCHURE JO 3041

IDCC 158

Convention collective nationale du 28 novembre 1955

[Étendue par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956, par arrêté du 28 avril 2017 (JO, 10 mai), la Convention collective locale «des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude» est rattachée à la CCN «Bois et scieries (travail mécanique, négoce et importation)»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 28 avril 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETST1713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

]

Par arrêté du 23 janvier 2019 (JO, 31 janv.), la CCN «Bois de pin maritime en forêt de Gascogne» est rattachée à la CCN «Bois et scieries»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

NOR : MTRT1902685A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois (comprenant tous les syndicats qui lui sont affiliés) ;

Chambre syndicale des fabricants de baguettes en bois doré(adhésion du 8 avril 1956) ;

Fédération nationale de la brosserie(adhésion par lettre du 12 juin 1970) ;

Chambre syndicale des importateurs et préparateurs de matières premières pour la brosserie (section préparation)(adhésion par lettre du 5 septembre 1974) ;

Chambre syndicale des fabricants de boîtes à fromage(adhésion par lettre du 18 juillet 1975) ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage(adhésion par lettre du 4 décembre 1987 pour certains secteurs des industries du bois) ;

Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés(dénonciation par lettre du 11 janvier 1995).

Actuelle(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage ;
Syndicat national des fabricants de palettes en bois (SYPAL) ;
Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;
Fédération française des importateurs de bois du Nord ;
Fédération française des bois tropicaux et américains ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;
Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP) ;
Union des industries du bois (UIB), regroupant les syndicats signataires ci-dessous :
Syndicat de l'emballage industriel ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française de la tonnellerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires C.G.T. ;
Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois C.G.T. ;
Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois C.G.T. - F.O. ;
Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O. ;
Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois C.G.T. - F.O. ;
Fédération française des syndicats des travaux publics, du bâtiment, bois et ameublement, des carrières et matériaux de construction C.F.T.C. ;
Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;
Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C. ;
Syndicat national des cadres de l'industrie du bois C.G.C. ;
Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise F.E.T.A.M. ;
Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bois et connexes C.F.T.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Clauses générales

(Voir aussi avenants catégoriels)

(Applicables à tous les secteurs)

Article 1er Champ d'application

(Version Accord du 24 oct. 2013)

(Pour le champ d'application des accords et avenants conclus dans le cadre de la CCN, voir art.2 de l'accord du 24 oct. 2013)

Mod. par Accord 24 oct. 2013, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la Palette ;
Syndicat national du Charbon de Bois ;
Commerce du bois ;
Fédération française des syndicats du Liège ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation de bois ;
Fédération française de la tonnellerie ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Fédération française de la Brosserie.
Syndicat(s) de salariés :
FO Construction ;
Fédération Bati-Mat T.P (CFTC) ;
Fédération nationale des salariés de la Construction Bois Ameublement (CGT) ;
Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA-CFE-CGC).

La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activité française (N.A.F) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises.

Elle ne s'applique pas dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière à la forêt de Gascogne.»

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z

Activité	Code NAF
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Article 1er Champ d'application

(Version Avenant n° 1, 9 février 2016)

(Pour le champ d'application des accords et avenants conclus dans le cadre de la CCN, voir art.2 de l'avenant n° 1 du 9 février 2016)⁽¹⁾

(1) NDLR : CCN étendue au champ d'application de la CC locale locale «des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude» par arrêté du 28 avril 2017 :

Arrêté du 28 avril 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETST1713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Mod. par Avenant n° 1, 9 févr. 2016, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat National du Charbon de bois ;
Commerce du Bois ;
Fédération Française des Syndicats du Liège ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupeement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
FABOMU ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation de bois ;
Fédération des tonneliers de France ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Fédération Française de la Brosserie.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Bâti-Mat TP (CFTC) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (CGT) ;
FIBOPA CFE CGC.

La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activité française (N.A.F) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises : Voir annexe 1

Elle ne s'applique pas dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière à la forêt de Gascogne.

Champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B

Activité	Code NAF
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

Article 2

Avantages acquis

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.

Article 3

Durée de la convention

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

Article 4

Procédure de révision et de dénonciation

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 de 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 d'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.

Article 5

Interprétation de la convention

Une commission nationale 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 d'un mois.

Le texte en sera communiqué aux organisations syndicales signataires de la convention et au ministère du travail (bureau des conventions collectives).

Article 6

Liberté d'opinion - Droit syndical

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 disciplines 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.

Entreprises du négoce ^(1 bis) et de l'importation des bois

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. A compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

(ajouté par additif du 15 juin 1973)

Les employeurs visés ci-dessus faciliteront dans toute la mesure du possible l'information syndicale dans l'entreprise.

Article 7

Réception des représentants syndicaux

Les représentants des organisations syndicales des industries du bois signataires dûment mandatées 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.

Article 8

Autorisations d'absence

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des 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.

Il est entendu que ces assemblées 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 sont 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'absence.

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 et pendant un an 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.

Article 10 **Nombre de délégués du personnel**

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

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

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

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

Article 11 **Mission des délégués du personnel**

Les délégués du personnel ont pour mission :

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 et 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 ; en particulier, ils signaleront l'absence ou la mauvaise utilisation des dispositifs de protection rendus obligatoires par les textes ;

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.

À 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 seront, au cours des réunions mensuelles, 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 de 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.

Article 12 **Élection des délégués - Collèges électoraux**

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 :

Entreprises occupant un effectif total de moins de vingt-six salariés :

- un collège.

Entreprises occupant un effectif total de vingt-six à deux cents salariés :

- deux collèges :
- un collège ouvriers ;
- un collège employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Entreprises occupant un effectif total de plus de deux cents salariés :

- trois collèges :
- un collège ouvriers ;
- un collège employés, agents de maîtrise, techniciens ;
- un collège cadres.

Article 13 **Conditions d'électorat**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de dix-huit 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 **Conditions d'éligibilité**

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et des 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 résidents privilégiés prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, âgés de vingt et un 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 **Dérogations**

À la demande de l'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 de sièges de titulaires et de suppléants à pourvoir.

Article 16 **Application du droit d'électorat et d'éligibilité**

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

Article 17 **Organisation des élections**

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 les 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, sauf dans le cas où un seul délégué est 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 **Date et lieu de scrutin**

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 du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

La date et les heures 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 election, après avis des organisations syndicales intéressées.

Article 19 **Vote par correspondance**

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des 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.

À 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.

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

Article 20 **Date des élections**

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 du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

À 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 (alinéa étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956).

Article 21

Affichage des communications

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.

Article 22

Bulletin de vote

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.

Article 23

Composition du bureau électoral

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.

Article 24

Nombre de sièges

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.

À 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.

Article 25

Dépouillement

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.

Article 26

Contestations

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité 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.

Article 27 **Durée du mandat**

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 la même catégorie 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 la même catégorie 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 par l'article 23 ci-dessus.

Les résultats seront affichés par les soins de la direction.

Article 28 **Maintien de l'activité du délégué**

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 **Heures de délégation**

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 réservées aux délégués pour l'exercice de leurs attributions.

Les heures ci-dessus donneront lieu au versement d'un salaire équivalant à la rémunération que l'intéressé aurait perçue 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.

Article 30 **Réception des délégués**

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 catégorie, 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 des

industries du bois régulièrement mandaté.

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 transmise 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.

Article 31 **Licenciement d'un délégué**

(Modifié par avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956)

L'exercice normal de la fonction du 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.

À défaut d'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, 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.

Article 32 **Comité d'entreprise**

Les membres du comité d'entreprise sont élus conformément aux dispositions suivantes :

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés

Deux collèges :

- un collège « ouvriers » ;
- un collège « employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres ».

Entreprises ayant plus de 200 salariés

Trois collèges :

- un collège « ouvriers » ;
- un collège « employés, agents de maîtrise, techniciens » ;
- un collège « cadres ».

Le nombre de membres du comité d'entreprise, pour le collège ouvriers, est fixé comme suit en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :

— 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 ⁽²⁾ .
<i>(2) Composition modifiée par les dispositions de l'article R. 433-1 du code du travail.</i>		

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

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

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 ainsi que leurs moyens de financement seront déterminés par l'employeur et les membres salariés du comité.

Sur leur demande, les employeurs devront donner communication, chaque trimestre, aux membres des comités d'entreprise - ou, à défaut, aux délégués du personnel - d'un certificat délivré par les organismes de sécurité sociale attestant que l'établissement est en règle à l'égard de ceux-ci.

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

Article 33 **Embauchage**

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel au service départemental de main-d'oeuvre ou au bureau local de ce service ou, à défaut, à la mairie du lieu de travail. Simultanément, l'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 main-d'oeuvre.

Article 34 **Offres d'emplois**

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.

Article 35 **Priorité de réembauchage**

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

Article 36 **Cumul d'emplois**

L'emploi même temporaire du personnel pourvu, par ailleurs, d'un emploi normal est interdit. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'exécution de certains travaux urgents occasionnels par un personnel de complément.

Article 37 **Travailleurs jeunes et âgés**

L'âge du 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.

Article 38 **Formalités d'embauchage**

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

Tout salarié sera obligatoirement informé, lors de son embauchage, de la catégorie professionnelle (éventuellement l'échelon) à laquelle il sera affecté et du taux minimum de son salaire.

La même information sera donnée à l'occasion de tout changement de conditions d'entrée. Sur la demande du salarié, cette information sera confirmée par écrit.

Article 39 **Période d'essai**

(Voir aussi avenants catégoriels)

La durée de la période d'essai est fixée aux avenants de la présente convention. Il s'agit d'une période durant laquelle la réalisation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties. 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 de travail effectif sera rémunéré.

Article 40

Bulletin de paye

(Voir aussi avenants catégoriels)

(Modifié par avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956)

Le bulletin de paye, 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 des 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 ou mensuel (base quarante heures) de sa rémunération ;
- c)** La période de paye et le total des heures effectuées par semaine comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, du dimanche, etc. ;
- d)** Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires 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 paye est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Article 41

Résiliation et suspension du contrat de travail - Délai-congé

(Voir aussi avenants catégoriels)

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute lourde, est fixée dans les avenants de spécialités.

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⁽³⁾.

(3) 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.

Article 42

Absences

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 les 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, 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 lettre recommandée.

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.

À 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 une ancienneté dans l'emploi 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 un 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.

Article 46

Service national, obligations militaires

(Complété par avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956)

Les jeunes ouvriers 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.

Article 47

Licenciements

(Voir aussi avenants catégoriels)

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 d'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

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

Au cas où les licenciements seraient effectués, le comité d'entreprise ou à défaut 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 pendant un an d'une priorité de réembauchage.

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 à la suite de ralentissement d'activité, la direction, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, devra, au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer progressivement le personnel précédemment licencié.

Au cas où le personnel licencié et rappelé ferait défaut, l'entreprise s'emploiera au rétablissement de l'effectif antérieur, compte tenu des possibilités réelles d'emploi dans l'entreprise qui devront être examinées en présence des représentants des organisations signataires qui le demanderaient.

Article 48 **Licenciement individuel**

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

Article 49 **Modifications des conditions de travail - Mutations**

Les mutations d'emploi et la tenue d'emplois multiples sont traitées dans les avenants de catégories(*voir avenants catégoriels*).

Article 50 **Modification du contrat de travail**

(*Voir aussi avenants catégoriels*)

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.

Article 51 (étendu) **Durée du travail - Heures supplémentaires - Heures de dérogation**

La durée hebdomadaire normale du travail étant de quarante 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.

(Additif du 12 juin 1968, étendu par arrêté du 31 janvier 1969, JO 12 février 1969) Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 1969, dans toutes les entreprises, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-huit heures, à l'exception de l'industrie de l'emballage (53-241, 53-242, 53-243, 53-244, 53-245 non compris les boîtes à fromage, 53-246, 53-247, 53-248), de l'industrie de l'injection des poteaux (53-231) et de l'industrie de la construction de bateaux de plaisance en bois (25-310) pour lesquelles cette moyenne hebdomadaire sera appréciée sur une période quelconque de vingt-quatre semaines.

La limite de quarante-huit heures ne s'applique pas aux heures de travail qui relèvent d'une notion d'équivalence (personnel de gardiennage et de surveillance).

La compensation des réductions d'horaire de travail pour ramener l'horaire à quarante-huit heures s'effectuera, à compter du 1^{er} janvier 1969 au taux de 50 p. 100 du salaire, majoré pour heures supplémentaires, perdu.

Entreprises du négoce ^(1 bis) et de l'importation des bois

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. A compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

(Additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975) En ce qui concerne les entreprises du négoce et de l'importation des bois reprises sous les numéros I.N.S.E.E. 737-2 (non compris les bois d'industrie)

et 737-3 (à l'exception des entreprises de commerce et de location de foudres, fûts, futailles et tonneaux en bois) - ou selon la nouvelle nomenclature d'activité et de produits : n° APE 5907 - et compte tenu de l'orientation générale tendant à réduire les temps de travail, les entreprises visées ci-dessus devront - à compter du 1^{er} janvier 1975 - réduire ces temps de façon à pratiquer un horaire hebdomadaire calculé sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne dépassant pas 45 h 30.

La diminution éventuelle du temps de travail s'effectuera sans réduction de salaire.

Cette limitation ne s'applique pas aux heures de travail qui relèvent d'une notion d'équivalence (personnel de gardiennage et de surveillance).

(Additif du 13 octobre 1975) En ce qui concerne les entreprises du négoce et de l'importation des bois reprises sous les n°s I.N.S.E.E. 737-2 (non compris les bois d'industrie) et 737-3 (à l'exception des entreprises de commerce et de location de foudres, fûts, futailles et tonneaux en bois) - ou selon la nouvelle nomenclature d'activité et de produits : n° APE 5907 - et compte tenu de l'orientation général tendant à réduire les temps de travail, les entreprises visées ci-dessus devront - à compter du 1^{er} octobre 1975 - réduire ces temps de façon à pratiquer un horaire hebdomadaire calculé sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne dépassant pas quarante-cinq heures.

La diminution éventuelle du temps de travail s'effectuera sans réduction de salaire.

Cette limitation ne s'applique pas aux heures de travail qui relèvent d'une notion d'équivalence (personnel de gardiennage et de surveillance).

Article 51 (non étendu)

(Modifié par avenant du 3 avril 1975, non étendu)

En ce qui concerne les scieries et les entreprises du travail mécanique du bois reprises sous les numéros de l'I.N.S.E.E. ci-après :

Section 25

253-2.

Section 53

532-11, 532-13, 532-14, 532-31, 532-32, 532-33, 532-5, 532-71, 532-72, 532-73, 532-75, 532-77, 532-79, 532-81, 532-82.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15, 572-16, 572-17, 572-33, 572-6, les temps de travail devront être réduits à compter du 1^{er} juillet 1975 de façon à pratiquer un horaire hebdomadaire calculé sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne dépassant pas :

Quarante-sept heures au 1^{er} juillet 1975 ;

Quarante-six heures au 1^{er} janvier 1976 ;

Quarante-cinq heures au 1^{er} juillet 1976.

Par exception, dans l'industrie de l'injection des bois (532-31, 532-32 et 532-33), dans l'industrie de la construction de bateaux de plaisance en bois (253-2) et dans l'industrie des articles de sport et articles de pêche (572-11, 572-12, 572-14, 572-15, 572-16, 572-17, 572-33, 572-6), l'horaire hebdomadaire sera calculé sur une période quelconque de vingt-quatre semaines.

Les limites ainsi définies ne s'appliquent pas aux heures de travail qui relèvent d'une notion d'équivalence (personnel de gardiennage et de surveillance).

Les diminutions éventuelles du temps de travail s'effectueront sans réduction de salaire.

Article 52

Majoration pour heures supplémentaires

(Voir accord du 23 mars 2000 relatif à la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000)

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

Majoration minima de 25 p. 100 de la quarante et unième heure à la quarante-huitième heure ;

Majoration minima de 50 p. 100 à partir de la quarante-neuvième 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.

Article 53

Heures supplémentaires et heures de délégation

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 5 (exception faite des alinéas 6^o et 8^o) du décret du 31 mars 1937, pris pour l'application de la loi de quarante 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 la fin du travail pour exécuter des travaux préparatoires ou complémentaires.

Article 54

Interruptions accidentelles de travail

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

Dans les 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 dans la journée, sans que cette indemnité puisse excéder une demi-journée.

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 des travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais en pareil cas, au salaire de cet emploi.

Article 55

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

(Voir aussi avenants catégoriels)

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre vingt-deux heures et cinq heures du matin.

Dans les cas de travaux exceptionnels de nuit, du dimanche et des jours fériés, les heures ainsi travaillées par les ouvriers et les collaborateurs 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 salarié ne devra pas, sauf accord du salarié, avoir pour effet de réduire son horaire hebdomadaire habituel.

Article 56

Récupération des heures perdues

(Modifié par avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956)

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 quarante 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 quarante heures (voir annexes clauses générales) ;
- 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 au cours d'une ou plusieurs 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.

Article 57

Congés payés

Les congés 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 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} juin et le 31 octobre.

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 totale des congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper les ouvriers dont le congé payé est expiré, soit de leur accorder une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu, conformément aux dispositions de la loi du 29 avril 1946.

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 préalable 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} juin au 31 octobre, après accord entre la direction et les bénéficiaires.

Article 58
Durée des congés

(Voir aussi avenants catégoriels)

(Additif n° 2 du 18 juin 1963, étendu par arrêté du 27 décembre 1963, JO 12 janvier 1964)

a

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé de deux jours par mois de travail effectif, soit une durée de quatre semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, à condition :

1^o D'avoir quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise à l'expiration de la période de référence (31 mai) ;

2^o Que les dates de départ et de retour des congés soient strictement respectées, sauf motif légitime dûment justifié.

En conséquence, l'indemnité compensatrice de la quatrième semaine pourra n'être payée qu'au retour du congé.

b

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, il donnera lieu comme tel à indemnisation supplémentaire.

Dans l'un ou l'autre cas, il ne prolonge pas le congé.

c

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 égal au montant de l'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.

d

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif 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 ;
- les périodes de chômage lorsqu'elles auront donné lieu à récupération ;
- les absences prévues à l'article 8.

Les congés excédant la durée des congés fixés actuellement par la loi pourront soit être accolés à ceux-ci, soit donnés à une autre période, celle-ci pouvant être étendue sur toute l'année.

La partie des congés excédant les congés légaux sera donnée soit par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra être averti deux mois à l'avance, soit par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, auquel cas les dates seront choisies d'un commun accord avec les intéressés.

e

Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines.

Article 59 **Congés payés pour événements exceptionnels**

(Voir aussi avenants catégoriels)

Un congé payé exceptionnel de trois jours est accordé, sur justification, 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, d'un enfant, des beaux-parents.

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.

Entreprises du négoce ^(1 bis) et de l'importation des bois

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

(additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)

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

Un congé exceptionnel d'un jour ouvrable est accordé, sur justification, au salarié ayant au moins une année d'ancienneté, en cas de décès d'un frère, d'une soeur ou des beaux-parents.

Article 60 **Calcul de l'indemnité de congés payés**

(Voir aussi avenants catégoriels)

(Additif n° 2 du 18 juin 1963, étendu par arrêté du 27 décembre 1963, JO 12 janvier 1964)

Si les conditions mentionnées à l'article 58a sont remplies, l'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, l'indemnité de congé de l'année précédente étant incluse dans la rémunération susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison, 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'intéressé ou de son équipe ou 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, l'indemnité compensatrice de congé payé est calculée suivant les dispositions légales.

Dans le cas où, ultérieurement, des dispositions légales viendraient à modifier la législation actuellement existante, c'est le système le plus favorable au salarié qui serait appliqué.

Article 61 **Date de versement de l'indemnité de congés payés**

(Additif n° 2 du 18 juin 1963, étendu par arrêté du 27 décembre 1963, JO 12 janvier 1964)

L'indemnité de congé légal sera versée au moment du départ en congé.

Article 62 **Décès du salarié**

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.

Article 63 **Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes**

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.

Article 64 **Hygiène et sécurité**

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 que, 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 de service de la 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 interentreprises ;
- la conseillère du travail, s'il en existe une ;
- 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 au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Les comités, ou à défaut les délégués, pourront présenter 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.

Article 65 **Présence du médecin du travail**

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 **Réglementation de l'hygiène et sécurité**

L'employeur mettra à la disposition des comités d'hygiène et de sécurité et 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 modi-

ficatifs.

Article 67 **Apprentissage**

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

Article 68 **Classification d'emplois et salaires**

Les classifications d'emplois et les taux de salaires et appointements minimaux figurent dans les annexes à la présente convention (*voir classification et salaires*).

Article 69 **Conciliation**

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 nationale paritaire de conciliation.

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

Cette commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, par le canal de la confédération nationale des industries du bois, 36, avenue Hoche, Paris, et de la fédération nationale du bois, 1, place de Théâtre-Français, à Paris ;
- du côté salarial, 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 maximum de sept 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 du travail ne pourra intervenir.

Article 70 **Dépôt aux prud'hommes**

Le texte de la présente convention (clauses générales, spéciales et annexes) sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 a du livre I^{er} du code du travail.

Article 71 **Adhésion**

Conformément à l'article 31 c 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 notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Annexe aux clauses générales⁽⁴⁾

(4) Titre de l'annexe modifié par avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956.

Modalités de récupération des heures de travail perdues en conformité des dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1937

a. Récupération des fêtes légales

Dans les établissements où l'horaire de travail comporte normalement en sus du repos hebdomadaire un jour ou une demi-journée de repos, il peut être fait travailler ce jour ou cette demi-journée quand un autre jour de la semaine aura été chômé en raison d'une fête légale.

b. Récupération des fêtes locales

La récupération s'effectue dans les mêmes conditions qu'au paragraphe *a* ci-dessus, mais sous réserve d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

c. Récupération d'interruption collective du travail due à des causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, intempéries, sinistres, etc.)

La récupération est effectuée par une prolongation de la journée de travail, à condition que cette prolongation ne soit pas supérieure à une heure, sauf autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, pour une prolongation de plus longue durée.

Si l'interruption a duré :

- un jour au plus, la récupération s'effectue dans la semaine et la semaine suivante ;
- deux jours au plus, la récupération s'effectue dans la semaine et les deux semaines suivantes ;
- trois jours au plus, la récupération s'effectue dans la semaine et les trois semaines suivantes ;
- quatre jours et plus jusqu'à quarante heures, la récupération s'effectue dans la semaine et les quatre semaines suivantes.

Si la récupération porte sur plus de quarante heures, elle ne pourra s'effectuer sans l'autorisation écrite de l'inspecteur du travail donnée après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

Avenants catégoriels

Ouvriers

Tous secteurs

Avenant du 28 novembre 1955

[Étendu par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956, applicable à tous les secteurs]

Classification professionnelle

(Voir classification)

Article 1

Pour chacune des branches d'activité relevant de la présente convention, les classifications dans les catégories professionnelles se feront conformément aux décisions ministérielles de classification professionnelle (Parodi).

Une prime d'outillage sera versée aux ouvriers qui fourniront de l'outillage particulier à leur métier.

Il est entendu que l'application de cette classification ne pourra être en aucun cas une cause de diminution des rémunérations horaires totales pratiquées dans les entreprises avant l'application de la convention.

Sous réserve de l'interdiction légale d'occuper des femmes ou des enfants à certains emplois, cette classification est applicable aussi bien au personnel féminin que masculin.

Tout ouvrier occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera de la classification prévue pour la catégorie la plus élevée.

Période d'essai

(Voir aussi ouvriers des autres secteurs)

Article 2

La période d'essai définie à l'article 39 des clauses générales est fixée à cinq jours.

Délai-congé

(Voir aussi ouvriers des autres secteurs)

Article 3

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 4

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 ainsi exécutés.

L'ouvrier qui exécute exceptionnellement, sur ordre de la direction, 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 ou insalubres

Article 5

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 par les avenants de spécialités.

Article 6 **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.

Article 7 **Salissures permanentes**

Une indemnité permanente horaire sera attribuée pour salissures aux emplois définis par les avenants particuliers.

Article 8 **Salissures exceptionnelles**

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

Travail continu ou par poste

(Individuel ou par équipe)

Article 9

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 postes dans l'ensemble ou une partie de l'usine.

Dans le cas d'organisation du travail continu ou par postes :

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

Le changement de 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 des clauses générales de la convention.

Article 10

Chaque salarié aura droit :

À 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 ;

À une indemnité dite « de panier » correspondant à :

— 60 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de jour ;

— 125 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de nuit.

À 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.

Indemnisation de jours fériés

(Voir aussi ouvriers du négoce et de l'importation du bois^(1 bis))

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

Article 12

(Additif du 12 juin 1968, étendu par arrêté du 31 janvier 1969, JO 12 février 1969)

À partir du 1^{er} juin 1968, tous les jours fériés légaux sur le plan national seront payés dans les conditions suivantes :

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier perdant une journée de travail total ou partielle du fait du chômage d'un jour férié, autre que le 1^{er} mai, tombant un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, en totalité ou partiellement, recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

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

Lorsque les jours fériés tombent au cours de la période de congés payés, leur indemnisation s'ajoute à celle des congés.

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. 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 suivant le 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.

Indemnité de congédiement

(Voir aussi ouvriers de l'industrie du bois et du négoce et de l'importation du bois^(1 bis))

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".
)

Article 13

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

1^o Cas individuel (sauf pour faute grave ou assimilée) :

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

De quinze à vingt-cinq ans de présence : minimum de huit heures de salaire par an (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 perçu l'ouvrier s'il avait continué à travailler.

Brosserie

Accord du 14 janvier 1972

[Étendu par arr. 12 avr. 1972, JO 22 avr.]

Les parties signataires conviennent de l'accord suivant portant sur la mensualisation des ouvriers :

Titre Ier

Champ d'application

Article 1er

L'accord s'applique aux ouvriers des entreprises désignées aux numéros 591/1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 de la Nomenclature des activités économiques régies par l'accord du 12 juin 1970.

Il ne s'applique pas aux ouvriers non permanents de ces entreprises ni aux travailleurs à domicile.

Titre II

Conditions d'application

Article 2

Le statut d'ouvrier mensualisé sera appliqué à tous les salariés horaires ayant :

- une ancienneté de présence dans l'entreprise d'au moins 3 ans au 1^{er} janvier 1972 ;
- une ancienneté de présence dans l'entreprise d'au moins 2 ans au 1^{er} janvier 1973 ;
- une ancienneté de présence dans l'entreprise d'au moins 1 an au 1^{er} janvier 1974.

Le statut d'ouvrier mensualisé sera appliqué à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ancienneté requise a été atteinte.

Article 3

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

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

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

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième.

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.

2. Les périodes militaires obligatoires :

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie, dans la limite maximum de 3 ans, pour accident ou 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.

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies ;
- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- 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 les conditions d'emploi équivalentes.

Article 4

L'ouvrier mensualisé reste régi par les dispositions des clauses générales et de l'avenant «Ouvriers» de la convention collective pour toutes les dispositions qui ne seraient pas modifiées par le présent accord.

Titre III

Rémunération mensuelle

Article 5

À partir du 1^{er} janvier 1972, la rémunération des ouvriers ayant l'ancienneté requise, conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, sera faite au mois et sera indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé et normalement exécuté du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ce système n'exclut ni les primes de rendement ou de production, ni les salaires au rendement ou aux pièces, ni en général aucune modalité de calcul de salaire.

Le salaire mensuel ne peut être en aucune manière assimilé à un salaire forfaitaire ou à un salaire garanti. La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calcule sur la base de 174 heures.

Les heures ou fractions d'heures exécutées chaque semaine au-dessus de 40 heures et leurs majorations continueront d'être calculées à la semaine et s'ajouteront à la rémunération mensuelle ci-dessus.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée chaque semaine au-dessous de 40 heures donnera lieu à un abattement égal au salaire de cette heure ou fraction d'heure, sous réserve de l'application du présent accord ou de la convention collective et des dispositions relatives au chômage partiel.

Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant au maximum pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Titre IV

Indemnité en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié

Article 6

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié, dûment notifié et justifié conformément à l'article 42 des clauses générales de la convention collective et donnant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale (à l'exclusion des cures thermales), l'ouvrier mensualisé bénéficiera des indemnités ci-après, desquelles seront déduites :

- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- les allocations versées par un régime de prévoyance pour la quotité correspondant à la part patronale ;
- les indemnités pour perte de salaires, versées par les tiers responsables de l'accident ou par une assurance :
 - a) Dès la mensualisation : du 4^e au 75^e jour à compter du point de départ de l'indisponibilité, 80 % du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
 - b) Après 2 ans de possession du statut d'ouvrier mensualisé : du 4^e au 90^e jour du point de départ de l'indisponibilité, 80 % du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

En cas d'accident du travail survenu dans l'entreprise ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'indemnité sera comptée à partir du premier jour d'absence.

Si plusieurs périodes d'absence pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée globale des jours indemnisés ne peut excéder le nombre de jours indemnisables prévu au présent article.

Si un ouvrier remplit les conditions requises pour bénéficier des dispositions du présent article au cours de son absence pour maladie ou accident, il lui sera fait application de ces dispositions pour la période d'absence restant à courir.

Le salaire que l'ouvrier mensualisé aurait gagné s'il avait travaillé sera déterminé sur la base de 1/30 du salaire mensuel réel perçu dans le mois précédant l'absence, primes liées au rendement incluses, autres primes (ancienneté, transport, etc.) non liées au rendement non incluses, par jour calendaire d'absence indemnisé.

Titre V

Préavis et licenciement

Article 7

En cas de démission de l'ouvrier mensualisé, la durée du préavis est fixé à 2 semaines jusqu'au 1^{er} janvier 1974 et à 1 mois après cette date.

En cas de licenciement par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, il sera fait application de l'ordonnance du 13 juillet 1967.

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

Lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'exécution 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, l'ouvrier congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans ce cas, l'employeur n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ouvrier congédié.

pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour recherche d'emploi.

Ces heures seront :

- rémunérées, sauf le cas de faute grave, si la rupture du contrat est le fait de l'employeur ;

— non rémunérées et plafonnées à 24 heures, si la rupture du contrat est le fait du salarié.

Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 8

Il sera fait application aux ouvriers mensualisés des dispositions légales jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

À partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf le cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de 3/20 du mois par année de présence avec plafond à 50/20 de mois.

La rémunération mensuelle qui sert d'assiette à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des 3 derniers mois.

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités prévues ci-dessus seront réduites de moitié.

Titre VI Prime d'ancienneté

Article 9

(Abrogé par Accord du 1^{er} mars 1986)

Article 10

Le présent est applicable à compter du 1^{er} janvier 1972. Toutefois, les entreprises n'ayant pas la possibilité de l'appliquer à cette date pourront le faire à compter du 1^{er} février 1972. Elles devront dans ce cas verser aux ouvriers mensualisés avec le salaire du mois de février un supplément de 6 heures de salaire aux taux normal pour compenser la différence entre les heures rémunérées en janvier 1972 et l'horaire moyen mensuel de 174 heures.

Accord du 1^{er} mars 1986

[Étendu par arrêté du 18 septembre 1986, JO 30 septembre 1986]

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Les dispositions du présent accord et de ses avenants concernent les personnels des entreprises de la broserie (Code NODEP 54.08.01/02/03 - NAF : 36.6.C) à l'exception des :

— Voyageurs, Représentants et placiers, relevant soit du statut légal des VRP selon l'article L. 751-1 à l'article L. 751-15 du Code du Travail, soit de l'accord interprofessionnel des VRP du 15 octobre 1975.

— Personnels liés par un contrat d'apprentissage.

Article 2 à 9

(Articles intégrés dans l'annexe classification, secteur de la broserie)

Article 10

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

La prime d'ancienneté, applicable pour les ouvriers et collaborateurs qui totalisent au moins 3 ans d'ancienneté,

découle de la négociation annuelle prévue à l'article 9.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye.

Les jours d'absence non rémunérée du salarié autres que pour maladie et accident entraînent une diminution prorata temporis du montant de la prime mensuelle d'ancienneté.

En cas de maladie ou d'accident la prime mensuelle d'ancienneté ne reste acquise que pendant la période d'indemnisation et calculée selon les bases de cette dernière.

Article 11 **Périodes d'essai et durées des préavis**

Les durées des périodes d'essai et de préavis sont fixées, par niveau de classification, ainsi qu'il suit :

Niveaux	Périodes d'essai	Durée des préavis	
		Démission	Licenciement
1 et 2	1 mois	1 mois	1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ; 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
3 et 4	2 mois	2 mois	2 mois
5	3 mois	3 mois	3 mois

Article 12 à Article 14

(Articles intégrés dans l'annexe classification, secteur de la Brosserie)

Industries du bois **Emballage en bois** **Accord du 9 mai 1980**

[Étendu par arrêté du 17 juin 1980, JO 22 juin 1980]

(Dispositions complémentaires à la mensualisation applicables aux ouvriers de l'industrie de l'emballage en bois)

Article 1

Conformément au protocole du 29 juin 1979, les parties contractantes sont convenues de compléter l'accord du 29 juin 1979 par les dispositions suivantes, qui s'ajoutent à celles prévues par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, en instituant une gratification de fin d'année et une prime d'ancienneté.

Article 2

Le présent accord s'applique au personnel ouvrier des industries de l'emballage - y compris les palettes, mais à l'exclusion des bobines et tourets pour câbles - et du conditionnement, utilisant principalement le bois et ses dérivés et assurant par voie de conséquence, à titre accessoire, des opérations annexes à l'emballage telles que manutention et stockage.

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises appartenant à ces activités, lesquelles sont référencées dans les nomenclatures d'activités et de produits 1973 au numéro 48.05 (Fabrication d'emballages en bois).

Article 3 et 4

(Modifiés par les articles 5 et 6 de l'accord du 5 novembre 1990, étendu par arrêté du 28 janvier 1991, JO 6 février 1991 et par l'additif n° 2 du 13 janvier 1992, étendu par arrêté du 27 avril 1992, JO 12 mai 1992. Sont exclus des arrêtés d'extension : l'emballage léger (y compris les boîtes à fromage) et les palettes en bois)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

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 (voir Salaires, ouvriers des emballages en bois).

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée,

la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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.

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, auxquels viendront s'ajouter les points des années suivantes, dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

Article 5 Gratification annuelle

Il est accordé à tout ouvrier faisant partie de l'effectif au 30 novembre et ayant, à cette date, au moins trois ans d'ancienneté une prime correspondant à un quarante-septième des salaires effectifs bruts perçus au cours de la période du 1^{er} janvier au 30 novembre.

Elle est payée au 31 décembre de l'année.

Article 6 Dates d'application

En ce qui concerne la gratification annuelle, elle prend effet au 31 décembre de l'année de la signature.

Article 7 Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause d'une restriction des avantages particuliers de même nature, acquis antérieurement à sa date de signature, étant entendu que les dispositions ci-dessus ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués ayant le même objet.

Article 8

Le présent accord sera déposé conformément à la réglementation. Les parties signataires en demandent expressément l'extension au ministre du travail et de la participation.

Palettes en bois ***Accord du 16 octobre 1987 (art. 5 à 7)***

[Non étendu]

[NDLR : Les autres articles de l'accord sont intégrés dans l'annexe classification des ouvriers des palettes en bois]

Article 5 Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

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 (voir annexe salaires des ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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 quinze années civiles d'ancienneté.*

Article 7

Progressivité d'application dans les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue :

<i>Ancienneté du personnel</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>1^{re} année d'application</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>2^e année d'application</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
<i>3^e année d'application</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

<i>Ancienneté du personnel</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
<i>1^{re} année d'application</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
<i>2^e année d'application</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
<i>3^e année d'application</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>

Cette clause ne s'applique que pour les secteurs suivants :

- panneaux de Fibragglo ;*
- fibre de bois ;*
- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.*

Fabriques de moulures, traitements des bois, sciures et farines de bois, articles de sport et de pêche en bois

Additif n° 5 du 20 décembre 1971

[Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972]

Titre I

Champ d'application

Article 1

Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers des entreprises relevant des activités reprises dans la nomenclature des activités économiques sous les numéros suivants :

Section 53 : 532-14, 532-31, 532-32, 532-33, 532-81, 532,82.

Section 57 : 572-11, 572-12, 572-14, 572-15, 572-16, 572-17, 572-33.

Il ne s'applique pas, dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière de la forêt de Gascogne.

Article 2

Le statut d' « ouvrier mensualisé » constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il reste cependant régi par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce

et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

Titre II

Date d'application

Article 3

Seront admis au statut d'« ouvrier mensualisé » tous les ouvriers de l'entreprise ayant :

À compter du 1^{er} janvier 1972 une ancienneté de trois ans révolus ;

À compter du 1^{er} janvier 1974 une ancienneté de deux ans révolus ;

À compter du 1^{er} janvier 1976 une ancienneté d'un an révolu.

L'admission interviendra le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ancienneté requise a été obtenue.

Titre III

Rémunération

Article 4

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de quarante heures par semaine effectivement exécuté.

Le montant de cette rémunération sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174 heures.

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

1° La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de quarante heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

2° Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord ;

3° La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement.

Article 6

Dans le cas où, à la suite d'une ou de plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 54 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit un cent soixante-quatorzième du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

Article 7

Les bénéficiaires du présent accord seront, en principe, payés une fois par mois.

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande.

Titre IV

Jours fériés

Article 8

Le régime de rémunération défini au titre III du présent additif inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé, lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

Titre V

Définition de l'ancienneté

Article 9

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.

Sont considérés comme temps de présence 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 une autre entreprise ressortissant du présent accord de mensualisation, lorsque la mutation a lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- les périodes militaires de réserve ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum d'un an, pour accident ou maternité.

Article 10

Les périodes de travail antérieures au départ pour le service militaire seront prises en considération pour la définition de l'ancienneté.

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été d'un an au moins.

Article 11

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que le salarié n'ait pas été licencié pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qu'il n'ait pas démissionné.

Le temps passé sous les drapeaux par l'ouvrier qui n'aura pas été réintégré comptera pour l'ancienneté.

Titre VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

En cas de maladie ou d'accident du salarié, dûment constaté par un certificat, et donnant droit aux prestations en espèces, soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales, soit au titre de l'accident du travail, les ouvriers mensualisés recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ou des indemnités versées par un régime de prévoyance (si les employeurs participent au régime de prévoyance, l'indemnisation assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal), à la condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire de la métropole ou des pays de la C.E.E. et que le certificat médical soit adressé sous huitaine, sauf cas de force majeure.

Seront également déduites les indemnités pour pertes de salaires éventuellement versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Article 13

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, calculée dans les conditions ci-après :

- après un an de présence : 75 jours à 80 p. 100 des salaires effectifs ;
- après trois ans de présence : 90 jours à 80 p. 100 des salaires effectifs.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Elle est calculée sur la base d'un traitement du salaire mensuel effectif par jour d'absence ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

Il n'y a pas de délai de carence en cas d'absences pour accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 17

Si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent titre acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Titre VII Préavis et licenciement

Article 18

Préavis

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à deux semaines.

En cas de congédiement par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, il sera fait application de l'ordonnance du 13 juillet 1967.

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

Lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier 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, l'ouvrier congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Dans ce cas, l'employeur n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ouvrier congédié.

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier 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 de salaire pour les ouvriers licenciés.

Article 19

Il sera fait application aux ouvriers mensualisés des dispositions légales ou bien, sauf dans le cas de congédiement pour faute grave, des dispositions ci-dessous, si elles sont plus avantageuses pour les intéressés :

À partir de six années de présence continue dans l'entreprise, un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;

À partir de onze ans et jusqu'à vingt-cinq ans d'ancienneté, un dixième de mois.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des trois derniers mois.

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Titre VIII Prime d'ancienneté

Article 20

(Modifié par les articles 5 à 7 de l'accord du 16 octobre 1987, étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier

1988)

(NDLR : Les autres articles de l'accord du 16 octobre 1987 sont intégrés dans l'annexe classification, ouvriers des autres secteurs des industries du bois)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

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 (voir annexe salaires ouvriers des industries du bois).

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application dans les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue :

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7
1 ^{re} année d'application	1	1	1	2	2	2	3
2 ^e année d'application	1	1	2	2	3	4	4
3 ^e année d'application	1	2	3	4	5	6	7

Ancienneté du personnel	8	9	10	11	12	13	14	15
1 ^{re} année d'application	3	3	4	4	4	5	5	5
2 ^e année d'application	5	6	6	7	8	8	9	10
3 ^e année d'application	8	9	10	11	12	13	14	15

Cette clause ne s'applique que pour les secteurs suivants :

- panneaux de Fibragglo ;
- fibre de bois ;
- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.

Fabriques de parquets

Additif n° 4 du 20 décembre 1971

[Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972]

Titre I

Champ d'application

Article 1

Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers des fabriques de parquets de chêne et de châtaignier (traditionnels, mosaïques et spéciaux) et des fabriques de parquets de sapin relevant des numéros 532-11 et 532-13 de la nomenclature des activités économiques.

Il ne s'applique pas, dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière de la forêt de Gascogne.

Article 2

Le statut d'« ouvrier mensualisé » constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il reste cependant régi par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

Titre II

Date d'application

Article 3

Seront admis au statut d'« ouvrier mensualisé » tous les ouvriers de l'entreprise ayant :

À compter du 1^{er} janvier 1972 une ancienneté de trois ans révolus ;

À compter du 1^{er} janvier 1974 une ancienneté de deux ans révolus ;

À compter du 1^{er} janvier 1976 une ancienneté d'un an révolu.

L'admission interviendra le premier jour de l'année civile qui suit celle au cours de laquelle l'ancienneté requise a été obtenue.

Titre III

Rémunération

Article 4

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de quarante heures par semaine effectivement exécuté.

Le montant de cette rémunération sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174 heures.

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

1. La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de quarante heures par semaine avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales en vigueur ;
2. Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord.

Article 6

Dans le cas où à la suite d'une ou plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 4 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un battement égal au salaire de chacune d'elles, soit 1/174 du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

Article 7

Les bénéficiaires du présent accord seront en principe payés une fois par mois.

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande.

Titre IV

Jours fériés

Article 8

Le régime de rémunération défini au titre III du présent additif inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

Titre V

Définition de l'ancienneté

Article 9

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.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

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

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant au présent accord de mensualisation lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;

Les périodes militaires de réserve ;

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum d'un an, pour accident ou maternité.

Article 10

Les périodes de travail antérieures au départ pour le service militaire seront prises en considération pour la définition de l'ancienneté.

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été d'un an au moins.

Article 11

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que le salarié n'ait pas été licencié pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qu'il n'ait pas démissionné.

Le temps passé sous les drapeaux par l'ouvrier qui n'aura pas été réintégré comptera pour l'ancienneté.

Titre VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat, et donnant droit aux prestations en espèces soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales, soit au titre de l'accident du travail, les ouvriers mensualisés recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance (si les employeurs participent au régime de prévoyance, l'indemnisation assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal), à la condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire de la métropole ou des pays de la C.E.E. et que le certificat médical soit adressé sous huitaine, sauf cas de force majeure.

Seront également déduites les indemnités pour pertes de salaires éventuellement versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Article 13

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, calculée dans les conditions ci-après :

Après un an de présence : 75 jours à 80 p. 100 des salaires effectifs ;
Après trois ans de présence : 90 jours à 80 p. 100 des salaires effectifs.

Toutefois, pour les salariés ayant trois enfants ou plus à charge, au sens de l'article L. 285 du code de la sécurité sociale, cette indemnisation est portée à 100 p. 100 des salaires effectifs à partir du trente et unième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

Il n'y a pas de délai de carence en cas d'absence pour accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 17

Si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent titre acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Titre VII Préavis de licenciement

Article 18 Préavis

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à deux semaines.

En cas de congédiement par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, il sera fait application de l'ordonnance du 13 juillet 1967.

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

Lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier 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, l'ouvrier congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Dans ce cas, l'employeur n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ouvrier congédié.

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier 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 de salaire pour les ouvriers licenciés.

Article 19

Il sera fait application aux ouvriers mensualisés des dispositions légales ou bien, sauf dans le cas de congédiement pour faute grave, des dispositions ci-dessous, si elles sont plus avantageuses pour les intéressés :

À partir de six années de présence continue dans l'entreprise, un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;

À partir de onze ans et jusqu'à vingt-cinq ans d'ancienneté, un dixième de mois.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des trois derniers mois.

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Titre VIII

Prime d'ancienneté

Article 20

(Modifié par les articles 5 à 7 de l'accord du 16 octobre 1987, étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier 1988)

(NDLR : Les autres articles de l'accord du 16 octobre 1987 sont intégrés dans l'annexe classification des ouvriers des autres secteurs des industries du bois)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

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 (voir annexe salaires, ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application dans les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue :

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7
1 ^{re} année d'application	1	1	1	2	2	2	3
2 ^e année d'application	1	1	2	2	3	4	4
3 ^e année d'application	1	2	3	4	5	6	7

Ancienneté du personnel	8	9	10	11	12	13	14	15
1 ^{re} année d'application	3	3	4	4	4	5	5	5
2 ^e année d'application	5	6	6	7	8	8	9	10
3 ^e année d'application	8	9	10	11	12	13	14	15

Cette clause ne s'applique que pour les secteurs suivants :

- panneaux de Fibragglo ;
- fibre de bois ;
- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.

Scieries

Additif n° 2 du 5 octobre 1971

[Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972]

Titre I

Champ d'application

Article 1

Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers de scierie, selon les définitions de l'article 1 de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955.

Il ne s'applique pas, dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière de la forêt de Gascogne.

Article 2

Le statut d'ouvrier mensualisé constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il reste cependant régi par la convention collective nationale susvisée pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

Titre II

Date d'application

Article 3

Seront admis au statut d'ouvrier mensualisé tous les ouvriers de l'entreprise ayant :

À compter du 1^{er} janvier 1972 une ancienneté de trois ans révolus ;

À compter du 1^{er} janvier 1974 une ancienneté de deux ans révolus ;

À compter du 1^{er} janvier 1976 une ancienneté d'un an révolu.

L'admission interviendra le premier jour de l'année civile qui suit celle au cours de laquelle l'ancienneté requise a été obtenue.

Titre III

Rémunération

Article 4

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de quarante heures par semaine effectivement exécuté.

Le montant de cette rémunération sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174 heures.

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

1^o La rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

2^o Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord.

Article 6

Dans le cas où, à la suite d'une ou plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 4 du présent additif serait

inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit un cent soixante-quatorzième du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

Article 7

Les bénéficiaires du présent accord seront, en principe, payés une fois par mois.
Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande.

Titre IV Jours fériés

Article 8

Le régime de rémunération défini au titre 3 du présent additif inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé, lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

Titre V Définition de l'ancienneté

Article 9

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.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

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

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant du présent accord de mensualisation, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;

Les périodes militaires de réserve ;

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum d'un an, pour accident ou maternité.

Article 10

Les périodes de travail antérieures au départ pour le service militaire seront prises en considération pour la définition de l'ancienneté.

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été d'un an au moins.

Article 11

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que le salarié n'ait pas été licencié pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qu'il n'ait pas démissionné.

Le temps passé sous les drapeaux par l'ouvrier qui n'aura pas été réintégré comptera pour l'ancienneté.

Titre VI Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat et donnant droit aux prestations en espèces soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales, soit au titre de l'accident du travail, les ouvriers mensualisés recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance (si les employeurs participent au régime de prévoyance, l'indemnisation assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal), à la condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire de la métropole ou des pays de la Communauté économique européenne et que le certificat médical

soit adressé sous huitaine, sauf cas de force majeure.

Seront également déduites les indemnités pour pertes de salaires éventuellement versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Article 13

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, calculée dans les conditions ci-après :

Après un an de présence : soixante-quinze jours à 80 p. 100 des salaires effectifs ;

Après trois ans de présence : quatre-vingt-dix jours à 80 p. 100 des salaires effectifs.

Toutefois, pour les salariés ayant trois enfants ou plus à charge, au sens de l'article L. 285 du code de la sécurité sociale, cette indemnisation est portée à 100 p. 100 des salaires effectifs à partir du trente et unième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

Il n'y a pas de délai de carence en cas d'absence pour accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 17

Si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent titre acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Titre VII

Préavis de licenciement

Article 18

Préavis

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à deux semaines.

En cas de congédiement par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, il sera fait application de l'ordonnance du 13 juillet 1967.

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

Lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier 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, l'ouvrier congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Dans ce cas, l'employeur n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ouvrier congédié.

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier 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 de salaire pour les ouvriers licenciés.

Article 19

Il sera fait application aux ouvriers mensualisés des dispositions légales ou bien, sauf dans le cas de congédiement pour faute grave, des dispositions ci-dessous, si elles sont plus avantageuses pour les intéressés :

À partir de six années de présence continue dans l'entreprise, un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;

À partir de onze ans et jusqu'à vingt-cinq ans d'ancienneté, un dixième de mois.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des trois derniers mois.

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Titre VIII Prime d'ancienneté

Article 20

(Modifié par les articles 5 à 7 de l'accord du 16 octobre 1987, étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier 1988)

(NDLR : Les autres articles de l'accord du 16 octobre 1987 sont intégrés dans l'annexe classification des ouvriers des autres secteurs des industries du bois)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

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 (voir annexe salaires, ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application dans les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue :

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7
1 ^{re} année d'application	1	1	1	2	2	2	3
2 ^e année d'application	1	1	2	2	3	4	4
3 ^e année d'application	1	2	3	4	5	6	7

Ancienneté du personnel	8	9	10	11	12	13	14	15
1 ^{re} année d'application	3	3	4	4	4	5	5	5
2 ^e année d'application	5	6	6	7	8	8	9	10
3 ^e année d'application	8	9	10	11	12	13	14	15

Cette clause ne s'applique que pour les secteurs suivants :

- panneaux de Fibragglo ;
- fibre de bois ;
- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.

Autres secteurs des industries du bois (y compris les boîtes à fromage) Accord du 16 octobre 1987 (art. 5 à 7)

[Étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier 1988]

[NDLR : Les autres articles de l'accord sont intégrés dans l'annexe classification des ouvriers des autres secteurs des industries du bois]

Prime d'ancienneté

Article 5 Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

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 (*voir annexe salaires, ouvriers des autres secteurs des industries du bois*).

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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 quinze années civiles d'ancienneté.

Article 7 Progressivité d'application dans les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue :

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7
1 ^{re} année d'application	1	1	1	2	2	2	3

2 ^e année d'application	1	1	2	2	3	4	4
3 ^e année d'application	1	2	3	4	5	6	7

Ancienneté du personnel	8	9	10	11	12	13	14	15
1 ^{re} année d'application	3	3	4	4	4	5	5	5
2 ^e année d'application	5	6	6	7	8	8	9	10
3 ^e année d'application	8	9	10	11	12	13	14	15

Cette clause ne s'applique que pour les secteurs suivants :

- panneaux de Fibragglo ;
- fibre de bois ;
- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.

Négoce et importation du bois^(1 bis)

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

Additif n° 3 du 16 novembre 1971

[Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972]

Titre I Champ d'application

Article 1

Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers des entreprises inscrites sous les numéros de la nomenclature I.N.S.E.E.⁽⁵⁾ ci-après :

(5) Avenant du 16 mars 1977, étendu par arrêté du 23 décembre 1977, JO 7 janvier 1978 : « ou selon la nouvelle nomenclature des activités et produits : APE 5907 ».

737-2 : non compris les bois d'industrie ;

737-3 : à l'exception des entreprises de commerce et de location de foudres, fûts, futailles et tonneaux en bois.

et qui sont régies en vertu d'un avenant en date du 24 juin 1963 par les dispositions de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955.

Il ne s'applique pas, dans les zones de la forêt de Gascogne, aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime et qui relèvent de la convention particulière de la forêt de Gascogne.

Article 2

Le statut d'« ouvrier mensualisé » constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il reste cependant régi par la convention collective nationale susvisée pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

Titre II Date d'application

Article 3

(Modifié par additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)

Seront admis au statut d'« ouvrier mensualisé » tous les ouvriers de l'entreprise ayant, à compter du 1^{er} janvier 1975, une ancienneté d'un an révolu.

L'admission interviendra le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ancienneté requise a été obtenue.

Titre III Rémunération

Article 4

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de 40 heures par semaine effectivement exécuté.

Le montant de cette rémunération sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174.

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

1^o La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de 40 heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

2^o Les diverses majorations primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord.

Article 6

Dans le cas où, à la suite d'une ou plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 4 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit 1/174 du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

Article 7

Les bénéficiaires du présent accord seront en principe payés une fois par mois.

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande.

Titre IV Jours fériés

Article 8

Le régime de rémunération défini au titre III du présent additif inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé, lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

Titre V Définition de l'ancienneté

Article 9

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.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

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

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant au présent accord de mensualisation, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;

Les périodes militaires de réserve ;

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum d'un an, pour accident ou maternité.

Article 10

Les périodes de travail antérieures au départ pour le service militaire seront prises en considération pour la définition de l'ancienneté.

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été de un an au moins.

Article 11

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que le salarié n'ait pas été licencié pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qu'il n'ait pas démissionné.

Le temps passé sous les drapeaux pour l'ouvrier qui n'aura pas été réintégré comptera pour l'ancienneté.

Titre VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat et donnant droit aux prestations en espèces, soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales, soit au titre de l'accident du travail, les ouvriers mensualisés recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance (si les employeurs participent au régime de prévoyance, l'indemnisation assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal, à la condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire de la métropole ou des pays de la C.E.E. et que le certificat médical soit adressé sous huitaine, sauf cas de force majeure).

Seront également déduites les indemnités pour pertes de salaire éventuellement versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Article 13

(Ajouté par additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, calculée dans les conditions ci-après :

Après trois ans de présence : 90 jours à 90 p. 100 des salaires effectifs.

Toutefois, pour les salariés ayant trois enfants ou plus à charge, au sens de l'article L. 285 du code de la sécurité sociale, cette indemnisation est portée à 100 p. 100 des salaires effectifs à partir du trente et unième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

Il n'y a pas de délai de carence en cas d'absence pour accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 17

Si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent titre acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Titre VII

Préavis et licenciement

Article 18

Préavis

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à deux semaines.

En cas de congédiement par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, il sera fait application de l'ordon-

nance du 13 juillet 1967.

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

Lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier 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, l'ouvrier congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Dans ce cas, l'employeur n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ouvrier congédié.

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier 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 de salaire pour les ouvriers licenciés.

Article 19

Il sera fait application aux ouvriers mensualisés des dispositions légales ou bien, sauf dans le cas de congédiement pour faute grave, des dispositions ci-dessus si elle sont plus avantageuses pour les intéressés :

— à partir de six années de présence continue dans l'entreprise, un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;

— à partir de onze ans et jusqu'à vingt ans d'ancienneté, un dixième de mois.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective des trois derniers mois.

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Titre VIII Prime d'ancienneté

Article 20

(Modifié par les articles 9 à 11 de l'accord du 10 février 1992, étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

(NDLR : Les autres articles de l'accord du 10 février 1992 sont intégrés dans l'annexe classification des ouvriers du négoce ^(1 bis) et importation du bois)

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

Au jour de l'application de l'accord, la valeur du point est fixée par l'accord particulier relatif aux salaires minimaux.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, aucune réduction de la prime d'ancienneté ne sera pratiquée.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces quinze ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

Une progressivité d'application de la prime d'ancienneté est prévue en ce qui concerne les salariés ne bénéficiant, de par la convention collective en vigueur, d'aucune prime d'ancienneté à la date de la signature de l'accord.

Les modalités de mise en oeuvre de cette progressivité (...) découlent du tableaux ci-dessous :

Ancienneté en année	1	2	3	4	5	6	7	8
Points 1 ^{re} année	1	1	1	2	2	2	3	3
Points 2 ^e année	1	2	2	3	4	4	5	6
Points 3 ^e année	1	2	3	4	5	6	7	8

Ancienneté en année	9	10	11	12	13	14	15
Points 1 ^{re} année	3	4	4	4	5	5	5
Points 2 ^e année	6	7	9	8	9	10	10
Points 3 ^e année	9	10	11	12	13	14	15

Article 21

Indemnité de départ en retraite

(Ajouté par additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)

Le départ en retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) des salariés ouvriers ou collaborateurs des entreprises du négoce et de l'importation des bois, reprises sous les numéros d'I.N.S.E.E. : 737-2 (non compris les bois d'industrie) et 737-3 (à l'exception des entreprises de commerce et de location de fûts, futailles et tonneaux en bois) ou selon la nouvelle nomenclature d'activité et de produit APE 5907 ne constitue pas une démission ou un licenciement.

La retraite normale de la sécurité sociale et des régimes de retraite complémentaire étant acquise à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale), tout salarié ouvrier ou collaborateur pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite à cet âge.

Toutefois, dans l'un ou l'autre cas, un délai de prévenance égal au préavis conventionnel devra être respecté.

Enfin, si des situations particulières se présentaient, elles seraient examinées entre les représentants de la direction et du personnel.

Montant des indemnités :

Le salarié ouvrier ou collaborateur prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, à un âge actuellement égal ou supérieur à soixante-cinq ans, reçoit une indemnité de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- à partir de deux ans et jusqu'à six ans : un dixième de mois par année de présence ;
- à partir de six ans et jusqu'à dix ans : un cinquième de mois pour les dix premières années ;
- à partir de la onzième année et jusqu'à la vingt-cinquième année : un dixième de mois.

Cette indemnité est calculée sur la rémunération mensuelle effective moyenne des trois derniers mois.

Le paiement de l'indemnité sera effectué lors du départ effectif en retraite du salarié.

Elle ne pourra en aucun cas se cumuler avec l'indemnité de licenciement.

Collaborateurs

Avenant du 28 novembre 1955

[Étendu par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956]

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 nationale du travail mécanique du bois et des scieries.

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 (*voir article 21 de l'avenant collaborateurs*).

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

Le salaire dû sera calculé au prorata des journées de travail effectuées en divisant par 20 le salaire mensuel de la catégorie de l'employé.

Délégués du personnel

Article 3

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

Le nombre de membres du comité d'entreprise, pour le deuxième collège, est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des collaborateurs 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.

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 à 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 nou-

velle notification écrite.

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

Les collaborateurs seront appointés exclusivement au mois.

Le barème des appointements minima et les classifications qui leur sont applicables figurent en annexe de la présente convention collective.

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 ;
- de 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 deux mois recevra à partir du troisième mois une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du collaborateur dont il assure l'intérim.

Toutefois, cette indemnité ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à celle perçue par le titulaire du poste.

Bulletin de paie

Article 8

(Avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956)

À l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin comportant les mentions rappelées à l'article 40 des clauses générales de la présente convention.

Appointements des jeunes employés

Article 9

1^o 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^o 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

Brosserie

(Voir l'article 10 de l'accord du 1^{er} mars 1986 dans l'avenant catégoriels, ouvriers de la brosserie)

Industries du bois

(Accord du 28 avril 1989, étendu par arrêté du 19 juillet 1989, JO 2 août 1989)⁽⁷⁾

(7) L'accord du 28 avril 1989, étendu est applicable aux industries suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)	4805
Emballages légers en bois	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement, elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point (voir annexe salaires des non ouvriers des industries du bois). Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application

Progressivité d'application de la prime d'ancienneté pour les salariés ne bénéficiant, de par la convention collective, d'aucune prime d'ancienneté à la date de signature de l'accord.

L'application progressive suivante est prévue.

ANCIENNETÉ du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8
Les premiers mois d'application	1	1	1	2	2	2	3	3
Au 1 ^{er} janvier 1990		2	2	2	3	4	4	5
Au 1 ^{er} janvier 1991			3	4	5	6	7	8

ANCIENNETÉ du personnel	9	10	11	12	13	14	15 et plus
Les premiers mois d'application	3	4	4	4	5	5	5
Au 1 ^{er} janvier 1990	6	6	7	8	8	9	10
Au 1 ^{er} janvier 1991	9	10	11	12	13	14	15

Négoce ^(1 bis) et importation du bois

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

(Accord du 10 février 1992, étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

Au jour de l'application de l'accord, la valeur du point est fixée par l'accord particulier relatif aux salaires minimaux. En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, aucune réduction de la prime d'ancienneté ne sera pratiquée.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas

atteint ces quinze ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

Une progressivité d'application de la prime d'ancienneté est prévue en ce qui concerne les salariés ne bénéficiant, de par la convention collective en vigueur, d'aucune prime d'ancienneté à la date de la signature de l'accord.

Les modalités de mise en oeuvre de cette progressivité (...) découlent des tableaux ci-dessous :

Ancienneté en année	1	2	3	4	5	6	7	8
Points 1 ^{re} année	1	1	1	2	2	2	3	3
Points 2 ^e année	1	2	2	3	4	4	5	6
Points 3 ^e année	1	2	3	4	5	6	7	8

Ancienneté en année	9	10	11	12	13	14	15
Points 1 ^{re} année	3	4	4	4	5	5	5
Points 2 ^e année	6	7	9	8	9	10	10
Points 3 ^e année	9	10	11	12	13	14	15

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(*voir article 9 de l'avenant ouvriers applicable à tous les secteurs*).

Travail des femmes

Article 12

L'emploi des femmes enceintes à des machines notoirement 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.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le matin et une de quinze minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra 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.

Indemnité 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 forfaitairement la perte de salaire pendant la période légale d'arrêt obligatoire, une indemnité de maternité égale à la moitié du salaire limite mensuel fixé comme plafond des cotisations de la sécurité sociale. Pendant la période légale d'arrêt obligatoire fixée actuellement à huit semaines, l'intéressée ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 18 du présent avenant.

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 au 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 la bénéficiaire du congé d'allaitement.

Congés payés

Article 15

(Additif n° 3 du 18 juin 1963, étendu par arrêté du 27 décembre 1963, JO 12 janvier 1964)

Les congés payés seront attribués selon les dispositions des articles 58(à l'exception du paragraphe b) et 60 des clauses générales.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté sera déterminée par addition des périodes continues ou non de services dans l'entreprise, quelles qu'aient été les fonctions occupées.

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 du chapitre traitant des clauses générales.

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.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune collaborateur qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas 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 dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du collaborateur 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 du 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'accident dûment constaté par un certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les collaborateurs recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance (si les employeurs participent aux régimes de prévoyance, l'indemnité assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal).

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

- après un an de présence : soixante-quinze jours à 80 p. 100 des appointements ;
- après trois ans de présence : quatre-vingt-dix jours à 80 p. 100 des appointements.

(Additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975) : « Après trois ans de présence : quatre-vingt-dix jours à 90 p. 100 des appointements. »

Nota. - Il est précisé que l'additif du 7 novembre 1974 qui porte à 90 p. 100 des appointements pendant quatre-vingt-dix jours l'indemnisation versée aux collaborateurs ayant trois ans de présence est applicable seulement aux entreprises du négoce et de l'importation des bois.

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 fait à l'intéressé par lettre recommandée. 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 le cas où l'employeur aurait notifié la rupture du contrat, l'intéressé recevra son indemnité de préavis.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 22 du présent avenant, 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 du présent avenant 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

Brosserie

(Voir l'article 11 de l'accord du 1^{er} mars 1986 dans l'avenant catégoriel, ouvriers de la brosserie)

Autres secteurs

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, sera d'un ou deux mois, ainsi qu'il est indiqué à l'accord de salaires.

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 avoir avisé son employeur, quitter l'établissement

avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'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.

Durée du préavis

(Additif communiqué le 24 janvier 1956)

EMPLOIS	PRÉAVIS
Garçon de bureau	1 mois
Classier archiviste	-
Téléphoniste	-
Dactylo débutante	-
Chauffeur livreur (3,5 t à 5 t)	-
Chauffeur livreur (5 t à 10 t)	-
Employé aux écritures	-
Sténodactylo débutante	-
Dactylo 1 ^{er} degré	-
Pointeau 1 ^{er} échelon	-
Dactylo 2 ^e degré	-
Dactylo facturière 1 ^{er} degré	-
Sténodactylo 1 ^{er} degré	-
Sténotypiste 1 ^{er} degré	-
Téléphoniste standardiste	-
Chauffeur livreur (plus de 10 t)	-
Sténodactylo 2 ^e degré	-
Sténotypiste 2 ^e degré	-
Dactylo facturière 2 ^e degré	-
Correspondancier	-
Aide-comptable, teneur de livres, 1 ^{er} échelon	-
Sténodactylo correspondancière	-
Pointeau 2 ^e échelon	-
Aide-comptable, teneur de livres, 2 ^e échelon	-
Aide-caissier	-
Mécanographe facturière	-
Secrétaire sténodactylo	-
Comptable industriel ou commercial 1 ^{er} degré	-
Agent de production ou de planning	-
Réceptionnaire	-
Caissier-comptable	-
Contremaître 1 ^{re} catégorie	-
Comptable industriel ou commercial, 2 ^e degré	2 mois
Chef d'atelier	-
Contremaître 2 ^e catégorie	-
Chef de chantier (négoce du bois)	-
Acheteur réceptionnaire (1 ^{er} échelon)	-

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 :

— à 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'avenant « 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.

Entreprises du négoce et de l'importation des bois^(1 bis)

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

(Additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)

Les dispositions prévues à l'article 21 de l'accord de mensualisation des ouvriers du négoce et importation du bois s'appliquent également aux collaborateurs.

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 du 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

Article 24

(NDLR : Article remplacé par les classifications propres à chaque secteur, (voir annexe classification))

Ingénieurs et cadres

Tous secteurs

Avenant du 28 novembre 1955

[Étendu par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956]

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 annexe classification)

(Article supprimé par accord du 1^{er} mars 1986 modifié par avenant n° 3 du 30 août 2003 non étendu)

Le classement des ingénieurs et cadres est défini par les positions ci-après :

Position I

a

Ingénieurs et assimilés débutants, ingénieurs diplômés selon la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur ou cadre.

b

Débutants titulaires d'un diplôme des H.E.C., école des sciences politiques, institut d'études politiques de l'université de Paris et instituts analogues (ord. 45-2283 du 9 octobre 1945), écoles supérieures de commerce reconnues par l'État, ESSSECHC des jeunes filles, agrégations, doctorats, licences universitaires délivrés par les facultés françaises.

c

Débutants titulaires d'un diplôme de technicien de l'école supérieure du bois, après un stage probatoire d'un an dans la profession.

Nota. - Il est entendu que l'on entend par « débutants » les jeunes ingénieurs ou assimilés pendant les deux premières années consécutives dans l'entreprise à leur sortie d'école.

Position II

Ingénieurs et cadres assimilés ayant acquis, par des études scientifiques ou professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

(Additif du 26 février 1957, étendu par arrêté du 11 septembre 1957, JO 28 septembre 1957) Il est décidé de considérer comme rentrant dans la position II :

a) Le « commis principal de scierie » lorsqu'il répond à la définition suivante :

Assume par délégation permanente de l'employeur ou de son représentant, dans les petites et moyennes entreprises, des fonctions administratives, commerciales et techniques comportant initiative et responsabilité.

b) L'« acheteur principal » lorsqu'il répond à la définition suivante :

Chargé des achats de bois de l'établissement dont il dépend. Procède, sous sa seule responsabilité et par délégation spéciale de l'employeur, aux achats de bois (sur pied, abattus ou débités), soit directement, soit à l'aide de collaborateurs qu'il supervise. Débat et conclut les marchés.

Position III

a

Ingénieurs et cadres confirmés : cadres administratifs, techniques ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un chef de service et qui ont à diriger et coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité.

b

Cadres supérieurs (administratifs, techniques ou commerciaux) dont les fonctions entraînent le commandement sur des ingénieurs ou cadres définis au paragraphe ci-dessus.

Nota. - Dans les articles qui suivent, le terme « cadres » remplacera l'expression « ingénieurs et cadres » et s'appliquera à toutes les positions ci-dessus définies.

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 employeurs 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.

Contrats 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 maximum.

Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel sans 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

À 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(*voir annexe classification*) ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- le régime de prévoyance et de retraites adoptés ;
- 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 fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 6ci-dessus.

Modification du contrat

Article 8

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

Promotion et priorité d'emploi

Article 9

En cas de vacance ou de création de postes, 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 déplacement (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 un à trois ans d'ancienneté :

- à 80 p. 100 pendant les trois premiers mois ;
- à 50 p. 100 pendant les trois mois suivants.

B — Au-delà de trois ans d'ancienneté :

- à 100 p. 100 pendant les trois premiers mois ;
- à 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 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 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 du remplacement et de la rupture en résultant sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Elle ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 12ci-dessus dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à épuisement de ses droits.

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 21.

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

(Additif n° 2 du 18 juin 1963, étendu par arrêté du 27 décembre 1963, JO 12 janvier 1964)

Pour les ingénieurs et cadres de la position I, les congés sont accordés suivant les articles 58 (§ a, d et e) et 60 des clauses générales.

Pour les ingénieurs et cadres des positions II et III, les congés sont également accordés suivant les articles 58 (§ a, d et e) et 60 des clauses générales. Toutefois, un supplément de deux jours de congé sera accordé après un an de présence comme cadre dans l'entreprise ; ce supplément est porté à quatre jours après trois ans de présence comme cadre dans l'entreprise.

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.

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 eu 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 n'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 maximum de trois ans 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 les 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 de droit de copropriété.

2

Si dans un délai de cinq ans consécutif 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, elle est de trois mois.

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

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant 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 de préavis lorsque la moitié de son préavis aura été exécutée, à la condition de prévenir son employeur au moins une semaine 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 à chaque mois à cinquante 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 d'un cinquième 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 n'est 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, a 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 de lui verser l'indemnité de congédiement 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 (trois 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 « Collaborateur », 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 suivante :

1^o Avoir quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, comme cadre ;

2^o 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 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.

Rémunération

Article 22

Les appointements des ingénieurs et cadres seront définis par une annexe au présent avenant(*voir annexe salaires*).

Commission de classement

Article 23

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 nationales signataires et comprenant un nombre égal de représentants de ces organisations.

Négoce et importation du bois (code APE 5907)^(1 bis)

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

à l'exclusion du commerce de gros de liège et articles en liège Accord du 10 février 1992

[Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992]

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

Au jour de l'application de l'accord, la valeur du point est fixée par l'accord particulier relatif aux salaires minimaux(*voir annexe salaires négoce et importation du bois*)^(1 bis)

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

)

.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, aucune réduction de la prime d'ancienneté ne sera pratiquée.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces quinze ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

Une progressivité d'application de la prime d'ancienneté est prévue en ce qui concerne les salariés ne bénéficiant, de par la convention collective en vigueur, d'aucune prime d'ancienneté à la date de la signature de l'accord.

Les modalités de mise en oeuvre de cette progressivité (...) découlent du tableaux ci-dessous :

Ancienneté en année	1	2	3	4	5	6	7	8
Points 1 ^{re} année	1	1	1	2	2	2	3	3
Points 2 ^e année	1	2	2	3	4	4	5	6
Points 3 ^e année	1	2	3	4	5	6	7	8

Ancienneté en année	9	10	11	12	13	14	15
Points 1 ^{re} année	3	4	4	4	5	5	5
Points 2 ^e année	6	7	9	8	9	10	10
Points 3 ^e année	9	10	11	12	13	14	15

Industries du bois

Accord du 28 avril 1989

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1989, JO 2 août 1989⁽⁸⁾

(8) L'accord du 28 avril 1989, étendu est applicable aux industries suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)	4805
Emballages légers en bois	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

]

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, 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.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement, elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point (voir annexe Salaires des non ouvriers des industries du bois). Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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.

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 quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application

Progressivité d'application de la prime d'ancienneté pour les salariés ne bénéficiant, de par la convention collective, d'aucune prime d'ancienneté à la date de signature de l'accord.

L'application progressive suivante est prévue.

ANCIENNETÉ du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8
Les premiers mois d'application	1	1	1	2	2	2	3	3
Au 1 ^{er} janvier 1990		2	2	2	3	4	4	5
Au 1 ^{er} janvier 1991			3	4	5	6	7	8

ANCIENNETÉ du personnel	9	10	11	12	13	14	15 et plus
Les premiers mois d'application	3	4	4	4	5	5	5
Au 1 ^{er} janvier 1990	6	6	7	8	8	9	10
Au 1 ^{er} janvier 1991	9	10	11	12	13	14	15

ANNEXES

Classification

Brosserie

Accord national du 1^{er} mars 1986

[Étendu par arr. 18 sept. 1986, JO 30 sept.]

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Mod. par Avenant n° 1, 13 oct. 1994 étendu par arr. 20 déc. 1994, JO 30 déc.

Avenant n° 2, 30 mars 1995 étendu par arr. 19 juill. 1995, JO 29 juill.

Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Mod. par Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Les signataires ont convenu du présent accord national instituant une nouvelle classification des emplois dans l'industrie de la brosserie, selon les dispositions ci-jointes et pour les motifs exposés ci-après :

Préambule

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Après l'accord intervenu le 1^{er} mars 1986, modifié par l'avenant n° 1 du 13 octobre 1994 et l'avenant n° 2 du 30 mars 1995, instituant une nouvelle classification des emplois dans l'industrie de la brosserie pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratif et commerciaux, agents de maîtrise), les organisations signataires ont décidé de revoir les classifications du personnel cadre de l'industrie de la brosserie. Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent celles de l'article 2 de l'avenant ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

L'avenant du 30 août 2005 achève le processus de redéfinition de l'ensemble des classifications du personnel commencé par la conclusion de l'accord sur les classifications du 1^{er} mars 1986.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Mod. par Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Les dispositions du présent accord et de ses avenants concernent les personnels des entreprises de la brosserie (Code APE 32.91 Z à l'exception des :

- Voyageurs, Représentants et placiers, relevant soit du statut légal des VRP selon l'article L. 7313-1 à l'article L. 7313-8 du Code du Travail, soit de l'accord interprofessionnel des VRP du 15 octobre 1975.
- Personnels liés par un contrat d'apprentissage

Article 2 Objet

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Le système de classifications des emplois défini à l'article 3, classant les personnels en 5 niveaux de fonctions, subdivisés chacun en 2 ou 3 échelons eux-mêmes affectés d'un coefficient, est confirmé pour les ouvriers et les collaborateurs des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Il est défini par ailleurs pour les cadres une nouvelle classification.

Article 3 Classifications des ouvriers et des collaborateurs

Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

A Niveaux et échelons

Les niveaux et échelons de la nouvelle classification sont définis comme suit et selon les coefficients hiérarchiques

indiqués et repris en annexe 1 au présent accord.

Niveau 1

À partir de consignes simples mais précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, le titulaire du poste exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément aux procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau supérieur.

1^{er} échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide d'un appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.

2^e échelon (coefficient 150)

Le travail est caractérisé par l'exécution manuelle ou à l'aide de machine ou de tout autre moyen de tâches simples et analogiques. Les consignes orales, écrites ou par voie démonstrative imposent le mode opératoire.

Les opérations sont limitées à des vérifications simples de conformité et à des aménagements élémentaires de moyens.

Le temps d'adaptation à l'emploi n'excède pas une semaine.

3^e échelon (coefficient 160)

Le travail est caractérisé par l'exécution soit manuelle, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches réclamant attention en raison de leur nature ou de leur diversité.

Les opérations portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation à l'emploi n'excède pas normalement quinze jours.

Niveau 2

À partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat recherché ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieure.

1^{er} échelon (coefficient 173 porté à 175 au 1^{er} avril 1996)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise par une formation méthodique ou par l'expérience de la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant quelques difficultés : variétés des modes opératoires à utiliser, habileté gestuelle nécessaire⁽¹⁰⁾.

(10) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les tâches à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées si nécessaire par dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient au salarié, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

2^e échelon (coefficient 183 porté à 185 au 1^{er} avril 1996)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre et selon la connaissance de ce métier acquise par une formation méthodique ou par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent les actions à accomplir.

Il appartient au responsable de préparer la succession des opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

3^e échelon (coefficient 195)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier, connaissance de ce métier acquise par une formation méthodique ou par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Niveau 3

À partir d'instructions détaillées sur l'objectif et le mode opératoire il exécute, en appliquant des règles d'une technique déterminée, des travaux exigeant l'analyse et l'exploitation d'informations simples ou répétitives.

À partir d'instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieure ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

1^{er} échelon (coefficient 210)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations qualifiées, dont quelques-unes complexes et difficiles, à combiner en fonction du résultat recherché.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'opérateur, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé :

— d'une part, par l'exécution d'un groupe d'opérations relevant d'un métier déterminé avec ses difficultés et complexités propres ;

— d'autre part, par l'exécution soit d'opérations complémentaires relevant de métiers connexes, à combiner selon l'objectif fixé, soit d'opérations autres relevant de techniques différentes de la spécialité.

Les instructions complétées de schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques précisent le domaine d'action et les moyens disponibles.

Il appartient à l'exécutant, après avoir éventuellement complété les instructions reçues, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens et de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

Technicien d'atelier du 1^{er} degré : le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de tâches comportant des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques et l'exécution d'opérations ponctuelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

3^e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

— l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de travail ;

— la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.

Technicien d'atelier du 2^{ème} degré : le travail est caractérisé par une autonomie permettant des initiatives portant sur des choix entre des méthodes, des procédés, ou des moyens habituellement utilisés dans l'entreprise, et par la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et du résultat obtenu.

Niveau 4

À partir d'instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées et en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs et techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application de règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau supérieur.

1^{er} échelon (coefficient 250)

Le travail en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits est caractérisé par :

— une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

— la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transporter les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

3^e échelon (coefficient 295)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Niveau 5

À partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées, si nécessaire, d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il peut avoir, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnels de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Les personnels classés en niveau 5 peuvent prétendre à l'assimilation avec les ingénieurs et cadres et à s'affilier aux caisses de retraite correspondantes.

1^{er} échelon (coefficient 310)

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficultés techniques ou d'incompatibilité avec l'objectif.

2^e échelon (coefficient 330)

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

3^e échelon (coefficient 360)

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

B

Classement

Le classement des personnels concernés est effectué selon les caractéristiques imposées par les définitions des niveaux et des échelons applicables à leurs activités respectives (ouvriers, agents de maîtrise, techniciens administratifs et commerciaux) au moyen des grilles d'analyses correspondantes décrites aux annexes 2 du présent accord.

C

Changements d'échelon

Les changements d'échelon s'opèrent selon les besoins de l'entreprise, après vérification des connaissances professionnelles effectuées par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

Article 4

Personnels polyvalents

Les salariés polyvalents de l'entreprise sont classés au coefficient du poste de travail le plus élevé dans la hiérarchie des emplois auxquels ils peuvent être appelés et quelle que soit la durée des tâches respectives qu'ils effectuent.

Article 5

Les connaissances requises pour l'accès à chacun des cinq niveaux définis à l'article 3 ci-dessus, qu'elles aient été acquises par voie scolaire ou formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, sont les suivantes :

- **niveau 2** : niveaux de formation V et V *bis* de la circulaire ministérielle de l'éducation du 11 juillet 1967 (cf. annexe 3) ;
- **niveau 3** : niveau de formation IV a. b. et c. de la circulaire précitée ;
- **niveau 4** : niveau III de la circulaire précitée ;
- **niveau 5** : niveaux I et II de la circulaire précitée.

Article 6

Classification des cadres

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

La nouvelle classification des cadres est la suivante :

P-I-A : Personnel issu d'un enseignement supérieur - Niveau L du dispositif LMD (licence, master, doctorat) - technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant l'année de probation dans l'entreprise qui suit l'obtention du diplôme.

P-I-B : Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

P-I-C : Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement (délégation limitée).

P-II-A : 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 clairement définie.

P-II-B : Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

P-II-C : Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

P-III-A : Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise

P-III-B : Personnel assurant la direction de l'Entreprise.

Article 7

Mise en place dans les entreprises

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Les entreprises ont disposé d'un délai de 4 mois après l'entrée en vigueur de l'accord du 1^{er} mars 1986 pour procéder au classement de leurs salariés concernés par la nouvelle classification de l'article 3.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, l'employeur, les représentants du personnel et les délégués syndicaux des organisations signataires ont examiné en commun les modalités d'application de l'accord du 1^{er} mars 1986 afin de résoudre les problèmes susceptibles de se poser dans la mise en place de la nouvelle classification.

Cet examen a été effectué dans le respect des dispositions légales relatives aux comités d'entreprise.

Les parties signataires considèrent que les mêmes règles doivent être reprises pour les nouvelles classifications cadres définies à l'article 6 du présent accord.

Article 8

Classement individuel

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Dans les 3 mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'accord du 1^{er} mars 1986 et après l'examen prévu à l'article

7 paragraphe 2, ci-dessus, chaque salarié de l'entreprise a reçu notification écrite du niveau, de l'échelon et du coefficient de son emploi dans la nouvelle classification.

Après cette notification, il disposait d'un délai d'un mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui avait été notifié. L'employeur devait, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix. La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pouvait, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du salarié dans la même entreprise.

Concernant la nouvelle classification des cadres, dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord et après l'examen prévu à l'article 7 paragraphe 2, ci-dessus, chaque cadre de l'entreprise reçoit notification écrite de la position et de l'échelon de son emploi dans la nouvelle classification.

Après cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne peut, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du cadre dans la même entreprise.

Article 9

Mod. par Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Il est convenu que les salaires minima mensuels conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire. Le barème des salaires minima mensuels est établi sur une base de 151h67 pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratif et commerciaux, agents de maîtrise).

La grille de salaires minima mensuels des cadres est négociée distinctement mais aux mêmes échéances.

Article 10 et Article 11

(Articles intégrés dans les avenants catégoriels «Ouvriers-brosserie» et «Collaborateurs»)

Article 12

Clauses abrogées

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

Le présent accord abroge les clauses suivantes des conventions et accords précédents :

— annexe du 12 juin 1970 à la convention collective nationale du travail mécanique du bois, classification broserie et pinceauterie ;

— article 9 modifié (Primes d'ancienneté) de l'accord de mensualisation de l'industrie de la broserie du 14 janvier 1972 ;

— article 10 (Primes d'ancienneté), tableau de l'article 21 (Durée du préavis) ainsi que l'annexe «Classification collaborateurs» à l'avenant «Collaborateur» à la convention collective nationale du travail mécanique du bois du 28 novembre 1955.

(Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu) - article 2 de l'avenant ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Article 13

Remplacement en cas de maladie et accident

Le présent accord national établi conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail est présenté en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la D.D.T.E. de Paris.

Article 14

Entrée en vigueur

Mod. par Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005

L'accord du 1^{er} mars 1986 est entré en vigueur le 1^{er} mars 1986. À cette date, la classification figurant à l'article 3 du présent accord s'est substituée aux classifications applicables aux personnes visées.

La classification figurant à l'article 6 du présent accord se substitue aux classifications applicables aux personnes visées à compter du 1^{er} octobre 2005

Article 15
Force obligatoire de l'accord

Mod. par Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature
Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 16
Dispositions diverses

Mod. par Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Clause de sauvegarde

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, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Adhésion

Toute organisation 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.

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Annexes à l'accord du 1^{er} mars 1986, étendu

Annexe n° 1 - Schéma de structure

NIVEAUX	CATÉGORIES DE PERSONNEL			COEF.
	PERSONNEL DE PRODUCTION	AGENTS DE MAÎTRISE	ADMINISTRATIFS TECHNICIENS	
5	*****			360
5	*****			330
5	*****			310
4	*****			295
4	*****			270
4	*****			250
3				240
3				225
3				210
2		*****		195
2		*****		183 (26)
2		*****		173 (27)
1		*****		160
1		*****		150
1		*****		140

(26) porté à 185 au 1^{er} avril 1996.

(27) porté à 175 au 1^{er} avril 1996.

Chaque case non étoilée correspond à un coefficient de salaire ouvert à chacune des catégories :

- Personnels de production,
- Agent de maîtrise,
- Administratifs, techniciens.

Les niveaux et échelons de compétences correspondants aux différents coefficients sont définis dans le paragraphe A de l'article 3 de l'accord du 1^{er} mars 1986.

Les annexes 2 constituent des grilles d'analyse telles que définies au paragraphe B de l'article 3 du même accord.

Annexe n° 2 - Grilles d'analyse

Ouvriers

Niveaux

Définition des niveaux selon le type d'activité et le degré d'autonomie

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques
III	Un objectif à at- teindre.	Choix des modes d'exécution et de la succession et de la combinaison des opé- rations.	Des travaux très quali- fiés.	Instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, appuyées par des docu- ments techniques. Contrôle d'un agent le plus généra- lement d'un niveau de qualification supérieur : est amené à agir avec autonomie dans certaines circons- tances.
II	- soit un résultat à at- teindre. - soit un ensemble d'opérations variées ou complexes.	Enchaînement d'opé- rations de façon cohé- rente ou application de modes opératoires in- diqués.	Un travail qualifié.	Instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Contrôle d'un agent le plus généra- lement d'un niveau de qualification supérieur.
I	Tâches simples répéti- tives ou analogues	Application des mo- des opérations fixés.	Des tâches.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les mo- des opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un ni- veau de qualification supérieur.

Définition des niveaux selon le degré de responsabilité et les connaissances requises

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ		CONNAISSANCES REQUISES niveau de formation (Éducation nationale)
	À l'égard du déroulement du travail	À l'égard d'autrui	
III	Éventuellement, pré- ciser les documents reçus, définir ses mo- des opératoires, amé- nager ses moyens d'exécution et contrô- ler ses résultats.	<i>Nota.</i> - Du fait de sa faculté d'autonomie, peut avoir une respon- sabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualifi- cation moindre.	Niveau IV <i>b</i> (2 ans de formation au moins et de pratique pro- fessionnelle après formation V) : brevet professionnel (B.P.). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'ensei- gnement du 2 ^e degré) : brevet d'études prof. (B.E.P.) et certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.
II	Les tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions ap- propriées pour faire face à des situations imprévues : les res- ponsabilités à l'égard des moyens ou du pro- duit sont importantes.	Néant	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'en- seignement du second degré) : brevet d'études prof. (B.E.P.) ou certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Niveau V <i>bis</i> (1 an de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'ensei- gnement du 2 ^e degré) : certificat de formation professionnelle (C.F.P.). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.
I	Conformité à des pro- cédures indiquées.	Néant	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

Échelons

Niveaux III et II

NIVEAU	CRITÈRE	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL	NATURE DES INSTRUCTIONS	ÉTENDUE DU CHAMP D'ACTION
III	33	Opérations très qualifiées comportant des opérations délicates et complexes d'un métier déterminé (niveau P 3) associées avec : — soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; — soit des opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.	Instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Éventuellement compléter et préciser les instructions reçues, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.
III	32			
III	31	Opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Éventuellement préciser les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de ses opérations.
II	23	Exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Exploiter ses documents techniques, préparer la succession de ses opérations, définir ses moyens d'exécution, contrôler ses résultats.
II	22			
II	21	Soit : opérations classiques d'un métier, à enchaîner en fonction des nécessités techniques. Soit : ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou du fait de la diversité des modes opératoires.	Instructions écrites ou orales, appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.	Exploiter ses documents techniques, préparer et régler ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de son travail.

Niveau I

NIVEAU	CRITÈRE	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL	CONSIGNES DU TRAVAIL	CONFORMITÉ	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches.	Consignes détaillées (orales ou par documents techniques simples) expliquées et commentées fixant le mode opératoire.	Interventions portant sur les vérifications de conformité ; attention nécessaire en raison de la nature et de la variété des tâches.	De l'ordre d'un mois.
I	12	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies et entraînant des aménagements élémentaires de moyens.	Consignes précises et détaillées (écrites, orales ou par voie démonstrative) imposant le mode opératoire.	Interventions limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies.	Une semaine au maximum.
I	11	Exécution, soit à la main, soit avec un appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.	Consignes simples et détaillées.	Vérification réduite à des constatations évidentes (pas de modification du produit).	Adaptation très rapide.

Agents de maîtrise

Niveaux

Niveau V

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE	CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	
V	La réalisation des programmes définis.	Formuler les instructions d'application, répartir les programmes, en suivre la réalisation. Donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions.	Coordonner des activités différentes et complémentaires en assurant l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.	Directives précisant le cadre des activités, les moyens, objectifs et règles de gestion. Généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.	Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac : — B.T.S. ; — D.U.T. ; — fin du 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur.

Niveau V (suite)

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ à l'égard des résultats du travail	RESPONSABILITÉ à l'égard du personnel			
		Individuelle		Collective	
		Accueil et adaptation	Appréciation et sanctions	Hygiène et sécurité	Information
V	Contrôler les résultats par rapport aux prévisions et rendre les dispositions correctrices nécessaires. Contrôler, en fonction des moyens dont on dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.	Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.	Apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application.	Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.	S'assurer de la circulation des informations.

Niveau IV

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE	CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compé- tence	Instructions et contrôle hiérar- chiques	
IV	La réalisation des pro- grammes définis.	Rechercher la bonne utilisation du person- nel et des moyens dont on dispose.	Responsable directe- ment ou par l'intermé- diaire d'agents de maîtrise de qualifica- tion moindre, de l'acti- vité de personnels des niveaux I à III inclus (tâches non qualifiées, travail qualifié, tra- vaux très qualifiés).	Instructions préci- sant les conditions d'organisation. Contrôle d'un su- périeur hiérar- chique.	Niveau IV a : Trois ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle : — bac de technicien ; — brevet de technicien ; — B.S.E.C.

Niveau IV (suite)

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ à l'égard des résultats du travail	RESPONSABILITÉ à l'égard du personnel			
		Individuelle		Collective	
		Accueil et adapta- tion	Appréciation et sanc- tions	Hygiène et sécuri- té	Information
IV	Contrôler l'exécution, décider et ap- pliquer les mesures correctrices né- cessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité.	Participer à l'ac- cueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation.	Apprécier les compé- tences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la pro- motion des personnels.	Imposer le respect des dispositions relatives à la sécu- rité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit. Rechercher et pro- poser des amélio- rations à apporter dans le domaine des conditions de travail.	

Niveau III

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE	CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compé- tence	Instructions et contrôle hiérarchiques	
III	L'exécution d'un pro- gramme clairement défini.	En utilisant les moyens adaptés, ré- partir et affecter les tâches aux exécutants, assurer les liaisons né- cessaires à l'exécution du travail.	Responsable de l'acti- vité d'un groupe com- posé de personnels généralement des ni- veaux I (tâches simples, répétitives ou analogues) et II (tra- vail qualifié).	Instructions précises et détaillées. Contrôle direct d'un supérieur hiérar- chique.	Niveau IV <i>b</i> : Deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation de niveau V : brevet professionnel (B.P.) ; Niveau V : Deux ans de scolarité au- delà du 1 ^{er} cycle de l'en- seignement du 2 ^e degré : brevet d'études profes- sionnelles (B.E.P.) et certificat d'aptitude pro- fessionnelle (C.A.P.).

Niveau III (suite)

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ à l'égard des résultats du travail	RESPONSABILITÉ à l'égard du personnel			
		Individuelle		Collective	
		Accueil et adapta- tion	Appréciation et sanc- tions	Hygiène et sécuri- té	Information
III	Contrôler la réalisation (conformi- té, délai).	Accueillir les nou- veaux membres du groupe et veil- ler à leur adapta- tion.	Participer à l'appré- ciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notam- ment les promotions.	Veiller à l'applica- tion correcte des règles d'hygiène et de sécurité, parti- ciper à leur amé- lioration ainsi qu'à celles des condi- tions de travail, prendre des déci- sions immédiates dans des situa- tions dangereuses.	Transmettre et ex- pliquer les infor- mations professionnelles ascendantes et des- cendantes intéres- sant le personnel.

Échelons

NIVEAU	CRITÈRE	TECHNICITÉ DU TRAVAIL	RÔLE A L'ÉGARD DE L'OBJECTIF	RÔLE A L'ÉGARD DES MÉTHODES DE TRAVAIL
V	AM 9	Coordination des groupes dont les activités mettent en oeuvre des tech- niques diversifiées et évolutives.	Est responsable de la réalisation d'objectifs à terme ; prévoit dans les programmes des dispositifs lui don- nant la possibilité d'intervenir avant et pendant la réalisation.	Est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
V	AM 8	Coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des tech- niques stabilisées.	Participe avec les services fonction- nels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Participe à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution ; donne des directives pour parvenir au résultat.

NIVEAU	CRITÈRE	TECHNICITÉ DU TRAVAIL	RÔLE A L'ÉGARD DE L'OBJECTIF	RÔLE A L'ÉGARD DES MÉTHODES DE TRAVAIL
V	AM 7	Responsabilité sur des travaux diversifiés mais complémentaires (répondant aux définitions des niveaux I à IV).	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre, intervient dans l'organisation et la coordination des activités.
IV	AM 6 AM 5	Responsabilité sur des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.	Est associé à l'établissement des programmes d'activité.	Est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
IV	AM 4	Conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III (travaux très qualifiés).		Complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification.
III	AM 3 AM 2	Conduite de travaux des niveaux I et II (travaux non qualifiés et travaux qualifiés).		Peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés.
III	AM 1	Conduite de travaux de niveau I (travaux d'exécution simples ou travaux de manutention ou d'entretien général).		Donne les instructions utiles, conseille et fait toutes observations appropriées.

Administratifs - Techniciens

Niveaux

Définition des niveaux selon le type d'activité et le degré d'autonomie

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques
V	Travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.	Association ou combinaison de conception, coordination, synthèse ou gestion.	Plusieurs techniques complémentaires (technique de production, sociale, administrative, commerciale, économique, ...).	Directives constituant le cadre de l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux. Contrôle d'un supérieur pouvant être le chef de l'entreprise.
IV	Exploitation complexe ou étude d'une partie d'ensemble.	Mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens.	Une technique connue (parfaitement maîtrisée).	Instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.
III	Analyse et exploitation simples d'informations (simples du fait de leur nature ou de leur répétition).	Mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	Une technique déterminée.	Instructions précises détaillées et informations sur le mode opératoire et sur les objectifs. Contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compé- tence	Instructions et contrôle hiérar- chiques
II	Ensemble cohérent d'opération diverses.	Combinaison de sé- quences opératoires diverses à enchaîner de façon cohérente.	Travail qualifié au ni- veau d'une profession d'exécution.	Instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à ac- complir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser les moyens dis- ponibles. Contrôle direct d'un agent d'un ni- veau de qualification supérieur.
I	Opérations simples, répétitives ou analo- gues.	Application de modes opératoires.	Quelques opérations de type administratif.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les mo- des opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un ni- veau de qualification supérieur.

Définition des niveaux selon le degré de responsabilité et les connaissances requises

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ		CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	À l'égard du déroule- ment du travail	À l'égard d'autrui	
V	Larges responsabilités dans la prise en compte et l'intégration : — de données observées ; — de contraintes (d'ordre technique, économique, adminis- tratif...) et du coût des solutions proposées.	A généralement une responsabilité tech- nique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac : — B.T.S. ; — D.U.T. ; — fin du 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur.
IV	Appliquer les règles d'une technique connue avec une cer- taine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes.	Peut avoir la responsa- bilité technique du tra- vail réalisé par du personnel de qualifi- cation moindre.	Niveau IV <i>a</i> : Trois ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle : — bac de technicien ; — brevet de technicien ; — B.S.E.C.
III	Appliquer les règles d'une technique déter- minée.	Peut avoir la responsa- bilité technique du tra- vail réalisé par du personnel de qualifi- cation moindre.	Niveau IV <i>b</i> (2 ans de formation au moins et de pratique pro- fessionnelle après formation de niveau V) ; brevet profession- nel (B.P.). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseigne- ment du 2 ^e degré) ; brevet d'études prof. et certificat d'aptitude professionnelle.
II	Recherche et obten- tion de la conformité en fonction du résultat à atteindre.	Néant.	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseigne- ment du 2 ^e degré) : brevet d'études prof. ou certificat d'aptitu- de professionnelle. Niveau V <i>bis</i> (1 an de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'ensei- nement du 2 ^e degré) : certificat de formation professionnelle (C.F.P.).
I	Conformité des procé- dures indiquées.	Néant.	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

Échelons

Niveaux V

NIVEAU	CRITÈRE	RÔLE A L'ÉGARD DE L'OBJECTIF	INNOVATION	ASSISTANCE TECHNIQUE ou hiérarchique
V	53	Étude, détermination et proposition des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles.	Sous la conduite d'un ingénieur ou d'un cadre.
V	52	Proposition de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Rechercher et adapter des solutions valables techniquement et économiquement en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Recours à l'assistance, avec propositions à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
V	51	Recherche de compatibilité entre l'objectif et l'innovation envisagée.	Rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles et avec l'objectif défini.	Recours à l'assistance, de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Niveau IV

NIVEAU	CRITÈRE	ÉTENDUE DU DOMAINE D'ACTION	MISE EN OEUVRE DE LA TECHNIQUE	MODE DE COMMUNICATION DES RÉSULTATS
IV	43	Élargie à des spécialités administratives ou techniques connexes.	Modifications importantes de méthodes, procédés et moyens.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
IV	42	Circonscriit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Adaptation et proposition de méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
IV	41	Circonscriit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés.	Présentation des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveau III

NIVEAU	CRITÈRE	MODE D'EXÉCUTION	MODE DE COMMUNICATION DES RÉSULTATS
III	33	Exécution réalisée de manière autonome et par approches successives avec nécessité de déterminer des données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours de travail.	Rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.
III	32	Exécution réalisée de manière autonome et selon un processus déterminé.	Établissement de documents de forme correspondant à la spécialité : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes.
III	31	Exécution réalisée selon un processus standardisé ou avec assistance dans le cas de processus inhabituel.	Établissement de documents : transcription des données recueillies, brefs comptes rendus.

Niveau II

NIVEAU	CRITÈRE	RECHERCHE ET OBTENTION DE LA CONFORMITÉ	DIFFICULTÉ D'EXERCICE DU CONTRÔLE
II	23	La recherche et l'obtention de la conformité font appel à l'expérience professionnelle.	Difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

NIVEAU	CRITÈRE	RECHERCHE ET OBTENTION DE LA CONFORMITÉ	DIFFICULTÉ D'EXERCICE DU CONTRÔLE
II	22	La recherche et l'obtention de la conformité des opérations de vérification sont nécessaires.	Immédiatement pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.
II	21	La recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques.	Possibilité de contrôle immédiat.

Niveau I

NIVEAU	CRITÈRE	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL	CONTRÔLE	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Combinaison et succession d'opérations diverses.	Minimum d'attention en raison de la nature et de la variété de l'opération.	De l'ordre d'un mois.
I	12	Exécution d'opérations simples à exigences de qualité et de rapidité définies.	Interventions limitées à des vérifications simples de conformité.	Une semaine au maximum.
I	11	Exécution d'opérations faciles et élémentaires analogues à celles de la vie courante.	Vérifications se limitant à des constatations évidentes.	Adaptations très rapide.

Annexe n° 3

Niveaux de formation

(Extrait de la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale)

NIVEAU	DÉFINITIONS
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV a	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.) du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré).
IV b	Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
IV c	Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Annexe n° 4

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Note liminaire : le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement

d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes :

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 173 porté à 175 au 1^{er} avril 1996) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2^e échelon du niveau II (coefficient 183 porté à 185 au 1^{er} avril 1996) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 173 porté à 175 au 1^{er} avril 1996) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. (1^{er} degré.)

d) Brevet professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

f) Baccalauréat de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un baccalauréat de technicien.

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes (2^e degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. (2^e degré).

h) Brevet de technicien supérieur :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

i) Diplôme universitaire de technologie :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Industries du bois

Ouvriers

Palettes en bois

Accord national du 16 octobre 1987

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 10 septembre 2019)

Généralités

Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Fabrication de palettes en bois (référence NAPE : 48.05).

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 1 **Classification**

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 2 **Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification**

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation, que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent pour leurs titulaires, après un temps d'adaptation limité, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3 **Salaires minimaux**

(Voir annexe Salaires des ouvriers des industries du bois)

Article 4 **Modalités d'application**

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté 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.

Article 5 à Article 7 **Prime d'ancienneté**

(articles intégrés dans les dispositions générales des ouvriers des palettes en bois)

Article 8 **Clause de sauvegarde**

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la 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 trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées 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 9 ***Extension et adhésion***

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activité du bois qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classification du personnel ouvrier

Niveau 1 - Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. -	Sans participation directe à la production.
AB. -	Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

Niveau 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. -	Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple.
D. -	Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

Niveau 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E. -	Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.
F. -	Nécessitant des connaissances techniques.
G. -	Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisantes pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H. -	Dont il définit le mode opératoire.
I. -	Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.
J. -	Et délicats - supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II - Diplômes de l'éducation nationale⁽¹¹⁾

(11) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois représentant le syndicat national des fabricants de palettes en bois ;

Fédération générale Force ouvrière, bâtiment, bois ;

Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉROS groupes no- menclature des formations	NIVEAUX	DATES des arrêtés
	NIVEAU V. - C.A.P. Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Options :	
50.2320	A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage. B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	20.01.82
	NIVEAU IV. - B.T. Industries et commerce du bois. Options :	
50.2325	A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	B.P. - Industries du bois.	24.01.86
	NIVEAU III. - B.T.S. Industries du bois. Options :	
32.2327	A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	B. - Technico-commercial.	08.08.73

Emballage en bois

Avenant n° 9 du 5 novembre 1990⁽¹²⁾

(12) Signataires :

Union nationale des industries françaises de l'emballage utilisant le bois « U.N.E.B. » ;

Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment-bois ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T.

(Annulé et remplacé par Accord du 10 septembre 2019)

[Étendu par arrêté du 28 janvier 1991, JO 6 février 1991 à l'exclusion de l'emballage léger (y compris les boîtes à fromage) et de la fabrication des palettes en bois]

Généralités

Après les accords intervenus le 16 octobre 1987 avec la C.N.I.B. sur les classifications du personnel ouvrier dans l'industrie du bois et le 28 avril 1989 (accord C.N.I.B.-U.N.E.B. sur les classifications des PACT-Agents de maîtrise et cadres, dans les industries du bois), nous vous présentons la nouvelle classification du personnel de l'U.N.E.B., annulant et remplaçant celle du 29 juin 1979.

Les salaires pratiqués dans l'entreprise ne pourront, en aucun cas, être retenus comme critères classants.

Le nouveau classement ne pourra remettre en cause la qualification réelle du salarié.

Tout déclassement devra être justifié auprès des délégués du personnel.

Cet avenant n° 9 marque la dernière étape de l'intégration de l'U.N.E.B. dans la commission sociale de la C.N.I.B./F.N.B., ce qui sous-entend qu'à partir du 1^{er} janvier 1991, les négociations concernant l'évolution des salaires minima catégoriels et de la valeur du point d'ancienneté, se feront en commun accord avec la C.N.I.B./F.N.B.

Le point final à cette intégration devra être concrétisé par un avenant à l'accord intervenu le 16 octobre 1987, modifiant l'article 1 du champ d'application et précisant la différence qui subsistera dans la définition des critères classants.

Entrent dans le champ d'application du présent accord : « les entreprises référencées dans les nomenclatures d'acti-

vités et de produits 1979 » au numéro : 48-05 : Fabrication d'emballages bois.

Article 1 **Classification**

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé, au plus tard, trois mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 2 **Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification**

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels, en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise, conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification, et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3 **Salaires minima**

(Voir annexe Salaires des ouvriers des emballages en bois)

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Article 4 **Modalités d'application**

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement, un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour, éventuellement, déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération, hors prime d'ancienneté 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.

Article 5 et Article 6 **Prime d'ancienneté (articles intégrés dans les dispositions générales des ouvriers des emballages en bois)**

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 p. 100 de la 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 trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération, du fait de son reclassement.

Les parties intéressées 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 Extension et adhésion

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Classifications professionnelles

Personnel ouvrier

NIVEAU	COEF.	QUALIFICATION
		Personnel effectuant des travaux élémentaires Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles, après démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière :
1	100	A. - Sans participation directe à la production ;
1	100	B. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.
		Personnel effectuant des travaux simples Travaux sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Travaux éventuellement constitués par l'aide apportée à un ouvrier qualifié :
2	105	C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple ;
2	110	D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.
		Personnel effectuant des travaux combinés Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples, selon un mode opératoire détaillé par des instructions de travail précises et nécessitant une adaptation préalable :
3	115	E. - Travaux en général répétitifs, requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture ;
3	125	F. - Nécessitant des connaissances techniques pour effectuer un ensemble de tâches spécialisées ;
3	135	G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation pour effectuer des travaux qualifiés à l'aide de connaissances acquises par une formation professionnelle du niveau C.A.P. ou une pratique professionnelle équivalente.
		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante, pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu de la machine :
4	150	H. - Dont il définit le mode opératoire, dans le cadre de directives reçues ;
4	170	I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier pouvant prendre des initiatives dans l'organisation de son travail ;
4	200	J. - Et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées. Personnel hautement qualifié, pouvant se faire assister occasionnellement par des salariés relevant des niveaux précédents, mais n'assurant pas les fonctions propres aux agents de maîtrise.

Annexes

Annexe I - Modèle à reprendre

Le

Entreprise

Objet : classifications des personnels ouvriers de l'emballage.

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord de classification remplaçant celui en vigueur depuis le 29 juin 1979.

Cet accord, signé par :

— l'U.N.E.B. (Union nationale des industries d'emballage en bois) d'une part ;

— et les organisations syndicales de salariés d'autre part, entre en application le

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des ouvriers aux endroits indiqués ci-après et auprès des organisations syndicales signataires.

Les délégués du personnel seront consultés lors d'une réunion exceptionnelle sur l'examen du principe des classements dans l'établissement.

Chacun des salariés concernés recevra un mois avant l'application avis de son nouveau classement.

Lieu de consultation :

Annexe II - Diplômes de l'éducation nationale concernant la scierie et l'industrie mécanique du bois

Niveau V - C.A.P.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2320	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2321	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	29.01.82

Niveau IV - B.T.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2325	Industries et commerce du bois. Option A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	Industries et commerce du bois. Option B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	Industries et commerce du bois. Option B.P. - Industries du bois.	24.01.86

Niveau III - B.T.S.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
32.2327	Industries du bois. Option A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	Industries du bois. Option B. - Technico-commerciale.	08.08.73

Autres secteurs des industries du bois Accord national du 16 octobre 1987

[Étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier 1988]
(Annulé et remplacé par Accord du 10 septembre 2019)

Généralités

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première é nsi déterminée::tape.

CHAMPS D'APPLICATION (13)	Références Nape
Le présent accord s'applique aux activités suivantes : à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.	
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulure, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de Fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Emballages légers en bois à l'exclusion des boîtes à fromage	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Tourets	4805
Articles de sport (à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping)	5402
Articles de pêche (pour cannes et lignes)	5402

(13) Accord paritaire du 13 janvier 1992 étendu par arrêté du 27 avril 1992, JO 12 mai 1992 :

Art. 1^{er}. — En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805.

Art. 2. — Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

Article 1

Classification

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 2

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation et de classification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3

Salaires minimaux

(Voir annexe Salaires des ouvriers des autres secteurs des industries du bois)

Article 4

Modalités d'application

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté 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.

Article 5 à Article 7

Prime d'ancienneté (articles intégrés dans les dispositions générales des ouvriers des industries du bois)

Article 8

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 p. 100 de la 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 trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées 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 9 **Extension et adhésion**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classifications des ouvriers

Niveau 1

Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. - Sans participation directe à la production.

AB. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

Niveau 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation prééglée et de maniement simple.

D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

Niveau 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E. - Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F. - Nécessitant des connaissances techniques.

G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine.

H. - Dont il définit le mode opératoire.

I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J. - Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II - Diplôme de l'éducation nationale concernant la scierie et l'industrie mécanique du bois⁽¹⁴⁾

(14) Signataires :

Fédération nationale du bois ;

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération générale Force ouvrière, bâtiment-bois ;

Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T.

La confédération nationale des industries du bois, pour les syndicats et fédérations suivantes :

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :

— syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;

— syndicat national des fabricants de moulures ;

— syndicat national des industries du travail mécanique du bois.

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

— syndicat national des fabricants de manches d'outils ;

— syndicat national des fabricants d'échelles de France ;

— syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;

— syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois.

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

Groupement professionnel de fabricants de fibre de bois ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

*Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiforme et multiplis (Fabomu) ;
 Fédération nationale de l'injection des bois :
 — syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
 — syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
 — syndicat national de l'injection des bois de construction ;
 Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglo ;
 Syndicat national des fabricants de parquets et lambris en chêne et châtaignier ;
 Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
 Groupement des industries françaises d'articles de pêche.*

Niveau V - C.A.P.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2320	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2321	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	29.01.82

Niveau IV - B.T.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2325	Industries et commerce du bois. Option A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	Industries et commerce du bois. Option B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	Industries et commerce du bois. Option B.P. - Industries du bois.	24.01.86

Niveau III - B.T.S.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
32.2327	Industries du bois. Option A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	Industries du bois. Option B. - Technico-commerciale.	08.08.73

Personnel E.T.A.M. - Cadres

Classifications et salaires minimaux du personnel dans les industries du

bois - Accord du 28 avril 1989⁽¹⁵⁾

(15) Signataires :

La Confédération nationale des industries du bois pour les syndicats et fédérations suivantes :

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :

- Syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;
- Syndicat national des fabricants de moulures ;
- Syndicat national des industries du travail mécanique du bois.

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

- Syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
- Syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
- Syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
- Syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;

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

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (Fabomu) ;

Fédération nationale de l'injection des bois :

- Syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
- Syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
- Syndicat national de l'injection des bois de construction ;

Syndicat national des fabricants de matériaux fibraglo ;

Syndicat national des fabricants de parquets et lambris en chêne et châtaignier ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche ;

Syndicat national des fabricants de palettes ;

Syndicat national des applicateurs de préservation des bois ;

Union nationale des industries de l'emballage en bois ;

Fédération nationale du bois ;

Confédération nationale des industries du bois ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment-bois ;

Fédération Bâti-Mat C.F.T.C. ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (F.I.B.O.P.A.) C.F.E. C.G.C.

(Annulé et remplacé par Accord du 10 septembre 2019)

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1989, JO 2 août 1989, modifié par avenant n° 6 du 1^{er} juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994]

Généralités

Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparus dans les industries du bois du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Cet accord achève le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels commencé par la conclusion des accords sur la classification du personnel ouvrier.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907

	Référence NAPE
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)	4805
Emballages légers en bois	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 1 **Classification**

Les nouvelles classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : du personnel administratif, technique, commercial.

Annexe II : du personnel agent de maîtrise.

Annexe III : du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord.

Article 2 **Coordination des différentes classifications**

L'ensemble des grilles (classifications et minima) y compris la grille ouvrière de l'accord du 16 octobre 1987, constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3 **Salaires minimaux**

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe (voir *annexe Salaires des non ouvriers des industries du bois*). Ils sont applicables au jour de la mise en place de la classification, ou au plus tard le 1^{er} octobre 1989.

Article 4 **Modalités d'application**

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 5 **Clause de révision de la classification d'un salarié**

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 6 à Article 8 **Prime d'ancienneté**

(articles intégrés dans les avenants catégoriels)

Article 9 **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 p. 100 de la 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 trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées 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 10 **Extension et adhésion**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classification du personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.)

A.C.T. 1. — Personnel effectuant des tâches d'exécution évidentes, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.

A.C.T. 2. — Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

1^{er} échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ;

2^e échelon : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

A.C.T. 3. — Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1^{er} échelon : mise en oeuvre de procédures définies et combinées ;

2^e échelon : mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

A.C.T. 4. — Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

A.C.T. 5. — Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.

1^{er} échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ;

2^e échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne.

A.C.T. 6. — Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

1^{er} échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ;

2^e échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

A.C.T. 7. — Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon, coefficient 320 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2^e échelon, coefficient 370 : il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe II - Classification agent de maîtrise (A.M.)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

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 du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. 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.

A.M. I. — Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

A.M. II. — Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

1^{er} échelon : 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 du produit aux normes et qualités exigées ;

2^e échelon : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

A.M. III. — Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et (ou) d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ;

2^e échelon : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Annexe III - Classification 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. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1. — Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C 2. — Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

C 3. — Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de cinquante salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4. — 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 clairement définie.

C 5. — Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6. — Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins cinquante salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7. — Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8. — Personnel assurant la direction de l'entreprise.

Annexe IV - Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle primordial de la formation, que le contenu de cette formation soit acquis, de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise ou en rapport avec les fonctions exercées (ex. comptabilité, mécanique, informatique...), et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Correspondance entre les diplômes professionnels du bois et les classifications

Pour son premier emploi dans la profession, le titulaire des diplômes ci-dessous référencés, validant les capacités requises, sera classé au niveau minimum indiqué.

Une période d'adaptation est prévue pour ces jeunes diplômés :

- deux ans pour les cadres ;
- un an pour les agents de maîtrise ;
- six mois pour les autres personnels.

Pendant la période d'adaptation l'intéressé non cadre perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à 90 p. 100 du minimum conventionnel afférent à ce niveau.

Tableau de correspondance

DIPLÔMES		NIVEAU MINIMUM D'ACCÈS	
	P.A.C.T.	Agent de maîtrise	Cadre
B.T. Industrie et commerce du bois Option A : exploitation, débit, négoce. Option B : industrie de transformation du bois et dérivés.	A.C.T. 5, éch. 1		
B.T. Construction et aménagement d'ensembles Structures, agencements et menuiseries.	A.C.T. 5, éch. 1		
Bac professionnel Productique bois.	A.C.T. 4		
B.P. Industrie du bois Menuiserie du bâtiment et d'agencement, charpentier.	A.C.T. 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 Après 6 mois : A.M. 2, éch. 1	
B.P. Ameublement Option A : ébénisterie.	A.C.T. 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 Après 6 mois : A.M. 2, éch. 1	
B.T.S. Industrie du bois Option A : fabrication. Option B : technico-commerciale.	A.C.T. 6, éch. 2	A.M. 2, éch. 2	C 1
B.T.S. Fabrication industrielle du mobilier Option A : meubles. Option B : sièges.	A.C.T. 6, éch. 2	A.M. 2, éch. 2	C 1

Négoce et importation du bois^(1 bis)

(1 bis) Négoce - CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d'oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

Accord du 10 février 1992⁽¹⁶⁾

(16) Signataires :

Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés ;

Fédération française des importateurs de bois du Nord ;

Fédération française des importateurs de bois tropicaux et américains ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.F.E. - C.G.C. ;

Fédération générale du bâtiment, des travaux publics et du bois F.O.

(Annulé et remplacé par Accord du 10 septembre 2019)

[Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992]

Généralités

Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans le commerce du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en établissant une échelle de rémunération propre à reconnaître les qualifications et à promouvoir les personnes.

Le présent accord se substitue aux accords de classification du 14 mai 1970 relatif aux ouvriers et aux collaborateurs, ainsi qu'à leurs avenants, et à tout accord ayant les mêmes objets.

Article 1 Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

L'expression « Négoce et importation des bois » recouvre les activités du commerce :

- du bois ;
- des dérivés du bois ;
- et par extension de tout produit connexe.

Le présent accord s'applique donc aux entreprises du négoce et de l'importation des bois relevant du code APE 5907, à l'exclusion du commerce de gros de liège et articles en liège.

Article 2

Date d'application du présent accord

Cet accord prendra effet au plus tard le lendemain du dernier jour du 3^e mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3

Classifications

Les classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : celle du personnel ouvrier.

Annexe II : celle du personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.).

Annexe III : celle du personnel agent de maîtrise (A.M.).

Annexe IV : celle du personnel cadre (C.).

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions exercées, en application des critères classant déterminés par les annexes I, II, III et IV.

Ces critères classants sont :

- la complexité des tâches effectuées ;
- les connaissances requises soit par formation acquise, soit par formation initiale ;
- l'autonomie ;
- l'encadrement.

Les classifications comportent des définitions de niveaux et échelons. Il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement des salariés doit être achevé au plus tard le lendemain du dernier jour du deuxième mois après la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes prévus par les accords du 3 juillet 1991 et du 8 janvier 1992 donnent lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 5

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles constitue un ensemble cohérent, déterminé de façon homogène, qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois disponibles dans l'entreprise, de l'expérience acquise, de la qualification et/ou de la formation des salariés.

Article 6

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal mensuel représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés par accord particulier.

Article 7

Modalités d'application

Les modalités de mise en oeuvre de l'accord sont précisées en annexes VII et VIII, les diplômes à prendre en compte, en annexes V et VI.

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs professionnelles, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard le dernier jour du deuxième mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner au salarié concerné une réponse motivée par écrit dans les trente jours.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 8

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou lorsque le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 9 à Article 11

Prime d'ancienneté

(articles intégrés dans les avenants catégoriels)

Article 12

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 p. 100 de la masse salariale brute instantanée, charges exclues, des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, l'entreprise peut effectuer une application modulée dans la limite maximale de trois ans et pour cette seule occasion. Dans ce cas la hausse totale sera appliquée à raison d'un tiers par an.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

L'employeur portera par écrit à la connaissance des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise ou l'établissement la classification et le coefficient définis à chaque salarié concerné au terme du processus.

Les partenaires sociaux consigneront par écrit les raisons de cette application à effet retardé et les étapes intermédiaires retenues.

Article 13

Extension et adhésion

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Les démarches seront accomplies par les organisations patronales signataires dans le mois suivant la signature de l'accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs du négoce interindustriel qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classification du personnel ouvrier

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
I	AB	100	Personnel effectuant des tâches élémentaires (tâches d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières ni autonomie).
II			Personnel effectuant des tâches simples (tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser) :
II	C	105	— sans incidence sur la qualité du service ou du produit, notamment par l'utilisation de matériels de maniement simple ;
II	D	110	— où l'attention et l'intervention de l'opérateur participent à l'obtention de la qualité requise du service ou du produit.
III			Personnel effectuant des tâches combinées influant directement sur la qualité du service ou du produit (tâches constituées par l'enchaînement de différents travaux simples selon des procédures détaillées, notamment avec utilisation de matériels professionnels) :
III	E	115	— requérant des connaissances professionnelles usuelles ;
III	F	125	— nécessitant des connaissances techniques ;
III	G	135	— autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.
IV			Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes déterminantes pour la qualité du service ou du produit (tâches mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter la qualité du service ou du produit, au besoin par une utilisation de matériel complexe) :
IV	H	150	— disposant d'une certaine autonomie ;
IV	I	170	— disposant d'une autonomie dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant un rôle dans la distribution du travail dans une équipe ;
IV	J	200	— possédant une parfaite maîtrise des données professionnelles.

Annexe II - Classification du personnel administratif, commercial technique (A.C.T.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
ACT 1		100	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé.
ACT 2			Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant pratique et/ou dextérité :
ACT 2	1 ^{er}	110	- appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ;
ACT 2	2 ^e	120	- pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
ACT 3			Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :
ACT 3	1 ^{er}	135	- mise en oeuvre de procédures définies et combinées ;
ACT 3	2 ^e	150	- mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.
ACT 4		170	Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles - en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes ou techniques - il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
ACT 5			Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation. La réalisation des tâches influe :
ACT 5	1 ^{er}	190	- sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ;
ACT 5	2 ^e	210	- sur l'efficacité de l'organisation interne.
ACT 6			Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches d'un niveau professionnel élevé soit acquis par formation, soit exigeant des connaissances techniques approfondies, soit reconnu par une expérience significative antérieure ;
ACT 6	1 ^{er}	240	- ces tâches, de par leur incidence, supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ;
ACT 6	2 ^e	270	- de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer la réalisation des objectifs donnés.
ACT 7			Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions :
ACT 7	1 ^{er}	320	- il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique ;
ACT 7	2 ^e	370	- il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe III - Classification du personnel agent de maîtrise

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. A 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 la direction. 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	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
AM I		190	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des directives. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.
AM II	1 ^{er}	230	Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, et exécuter les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.
AM II	2 ^e	270	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications nécessaires à la réalisation de ses missions.
AM III			Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie et/ou d'un pouvoir de décision étendu dans le cadre de ses fonctions :
AM III	1 ^{er}	320	- agent de maîtrise participant à l'élaboration des programmes d'action et assurant leur mise en oeuvre.
AM III	2 ^e	370	- agent de maîtrise élaborant les programmes d'action et contrôlant leur mise en oeuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés.

Annexe IV - Classification du personnel cadre

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. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation sont indispensables pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

NIVEAU	COEF.	QUALIFICATIONS
C. I	280	Personnel nécessairement issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme dont le niveau de formation est requis pour exercer sa fonction.
C. II	360	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel assurant la responsabilité d'un secteur déterminé grâce à une expérience professionnelle confirmée, ou après une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage suivie avec succès.
C. III	420	Personnel responsable d'un établissement, dans le cadre d'une délégation limitée.
C. IV	460	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, avec délégation de pouvoir clairement définie.
C. V	480	Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
C. VI	510	Personnel assumant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'un établissement.
C. VII	550	Personnel exerçant une responsabilité majeure s'exerçant sur le plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options de celle-ci.
C. VIII	600	Personnel assumant la direction ultime et intégrale de l'entreprise.

Annexe V - Diplômes

Niveau V - C.A.P.

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2320	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2321	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	29.01.82

Niveau IV - B.T.

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2325	Industries et commerce du bois. Option A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	Industries et commerce du bois. Option B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	Industries et commerce du bois. Option B.P. - Industries du bois.	24.01.86

Niveau III - B.T.S.

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
32.2327	Industries du bois. Option A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	Industries du bois. Option B. - Technico-commerciale.	08.08.73

Annexe VI - Diplômes

DIPLOMES	NIVEAU MINIMUM D'ACCÈS		
	P.A.C.T.	Agent maîtrise	Cadre
B.T. industrie et commerce du bois Option A : exploitation, débit, négoce. Option B : industrie de transformation du bois et dérivés.	A.C.T. 5 éch. 1		
B.T. construction et aménagement d'ensembles (structures, agencement et menuiseries)	A.C.T. 5 éch. 1		
Bac professionnel Productique bois.	A.C.T. 4		
B.P. industries du bois	A.C.T. 5 éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 ; après 6 mois : A.M. 2, échelon 1.	
Menuisier du bâtiment et d'agencement. Charpentier. B.P. ameublement	A.C.T. 5 éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 ; après 6 mois : A.M. 2, éch. 1.	
Option A : ébénisterie. •B.T.S. industrie du bois — Option A : fabrication. — Option B : technico-commerciale. •B.T.S. fabrication industrielle du mobilier — Option A : meubles. — Option B : sièges.	A.C.T. 6 éch. 2	A.M. 2 éch. 2	C. 1

Annexe VII - Modalités d'application de l'accord

La présente annexe à l'accord de classification a pour objet de préciser les modalités de sa mise en oeuvre dans les entreprises ou établissements de la profession. Cette annexe traduit la volonté des organisations patronales et syndicales signataires de voir respectées par les parties les dispositions de l'accord précité.

À cet effet une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Le chef d'entreprise informera par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification et ce au plus tard un mois avant la date d'application du présent accord.

En cas de réclamation d'un salarié sur sa nouvelle classification, les délégués du personnel sont compétents pour présenter cette réclamation à l'employeur qui devra donner une réponse motivée par écrit dans les trente jours.

La mise en place de la nouvelle classification d'emploi prendra en compte la nature et l'intégralité des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ses compétences. Elle ne devra pas entraîner pour le salarié le versement d'une rémunération inférieure à celle qui lui était versée précédemment. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une prime d'ancienneté avant la mise en vigueur de l'accord, il a été prévu par l'article 10 une progressivité d'application.

La première année, les nouveaux bénéficiaires ayant de un an à trois ans d'ancienneté seront crédités d'un point d'ancienneté, ceux ayant de quatre à six ans d'ancienneté de deux points, ceux de sept à neuf ans de trois points, ceux de dix à douze ans de quatre points et ceux de treize ans et plus de cinq points.

La deuxième année, les nouveaux bénéficiaires ayant un an d'ancienneté auront un point d'ancienneté, ceux de deux à trois ans auront deux points, ceux de quatre ans trois points, ceux de cinq à six ans quatre points, ceux de sept à dix ans cinq points, ceux de huit à neuf ans six points, ceux de dix à onze ans sept points, ceux de onze à douze ans huit points, ceux de treize à quatorze ans neuf points et ceux de quatorze ans et plus dix points.

La troisième année, chacun des salariés nouvellement bénéficiaire sera crédité d'un point par année d'ancienneté, comme prévu à l'article 8 de l'accord de classification.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications des emplois sera communiqué aux représentants du personnel au plus tard douze mois après la mise en place.

La commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective a aussi pour mission de répondre à toute demande relative à l'interprétation du présent accord national de classification et de ses annexes. La commission est composée de représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celui-ci.

La commission devra se réunir dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception auprès d'une des organisations patronales signataires. Cette demande devra être accompagnée de toutes informations et documents nécessaires.

La convocation à la commission paritaire nationale d'interprétation comprend les motifs de la saisine, ainsi que les informations et documents nécessaires à ses membres. Le procès-verbal de la réunion est transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai maximum de quinze jours.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale à laquelle a été adressée la demande de saisine.

Annexe VIII - Note d'information au personnel à afficher après extension de l'accord à côté du texte in extenso de l'accord de classification et de ses annexes

Les partenaires sociaux, au plan national, ont négocié un nouvel accord de classification applicable dans les entreprises de négoce et d'importation des bois, qui se substitue à celui en vigueur depuis le 14 mai 1970.

Cet accord est signé par :

- la fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés ;
 - la fédération française des importateurs de bois du Nord ;
 - la fédération française des importateurs de bois tropicaux et américains, 8, rue du Colonel-Moll, 75017 Paris,
- d'une part, et
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T., 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris cedex 19 ;
 - la fédération Bâti-Mat - T.P. - C.F.T.C., 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris cedex 10 ;
 - le syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.F.E. - C.G.C., 21, rue Saint-Augustin, 75002 Paris ;
 - la fédération générale du bâtiment, des travaux publics et du bois F.O., 170, avenue Parmentier, 75010 Paris,
- d'autre part.

Ce texte et ses annexes sera affiché dans l'entreprise et pourra être consulté par l'ensemble des salariés aux endroits indiqués ci-après :

Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement) :

Il peut également être consulté auprès des organisations signataires.

Une réunion spécifique des représentants du personnel sera consacrée à l'examen des principes de classement et de leur mise en oeuvre dans l'entreprise ou l'établissement.

Une fois la classification réalisée, un état indiquant les effets de son application leur sera remis.

Chaque salarié concerné recevra, au plus tard un mois avant la date d'application dudit accord, la notification écrite de son nouveau classement (niveau, échelon, coefficient).

Cet accord de classification entre en vigueur le ... soit trois mois après la date d'extension de l'accord national.

Industries du bois et importation des bois

Accord du 10 septembre 2019

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat national du Charbon de Bois ;
Commerce du Bois ;
Fédération française des importateurs de bois du Nord ;
Fédération française des bois tropicaux et américains ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en Bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Parquet français org. ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des tonneliers de France ;
Fédération française de syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;
Fédération Bati-Mat TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FIBOPA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 22 oct. 2020, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter de la date de son extension, les entreprises disposant d'un délai courant jusqu'au 1^{er} janv. 2022 au plus tard pour les mettre en œuvre⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industrie et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Le Parquetfrançais ORG ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie.
Syndicat(s) de salariés :
FO Construction ;

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des industries du bois et de l'importation des bois signataires :

- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois ;
 - de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans le secteur des palettes ;
 - de l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima du personnel ETAM-Cadres dans les industries du bois ;
 - de l'avenant n° 9 du 5 novembre 1990 relatif aux classifications et aux salaires du personnel ouvrier dans les industries de l'emballage en bois ;
 - de l'accord du 10 février 1992 relatif à la classification des emplois dans le secteur de l'importation des bois
- ont convenu de faciliter la lecture et l'appropriation des différents accords de classifications professionnelles applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans le cadre de l'examen des accords existants, elles ont retenu le principe d'assurer une harmonisation et une coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres.

Le présent accord relatif aux secteurs d'activités figurant dans le champ d'application professionnel défini ci-après a pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des accords de classification Visant notamment à faciliter le passage d'une catégorie à l'autre et une évolution professionnelle des salariés concernés.

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans les industries du bois et de l'importation des bois du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Le présent accord annule et remplace tous les accords antérieurs ayant le même objet pour les secteurs d'activités inclus dans le champ d'application du présent accord. Il constitue à ce titre la synthèse de l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE / NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
<i>(Exclu de l'extension, à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyrolygneux», par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Production de charbon de bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z

	Référence NAPE / NAF
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 1er **Classification et modalités d'application**

Mod. par Avenant n° 1, 22 oct. 2020, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter de la date de son extension, les entreprises disposant d'un délai courant jusqu'au 1^{er} janv. 2022 au plus tard pour les mettre en œuvre⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industrie et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Le Parquetfrançais ORG ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibrage ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie.
Syndicat(s) de salariés :
FO Construction ;
Fédération BATI-MAT TP (CFTC) ;
FNCB CFDT.

Les classifications sont annexées au présent accord.

Annexe 1 : classification du personnel ouvrier

Annexe 2 : classification du personnel administratifs, technique et commercial

Annexe 3 : classification du personnel agent de maîtrise

Annexe 4 : classification du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportant des définitions de niveaux et échelons.

Modalités d'application pour le secteur «Fabrication d'articles de broserie - 32.91Z»

En raison des difficultés possibles de mise en place d'une nouvelle classification pour les entreprises du secteur de la broserie (code NAF 32.91Z), les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprises et/ou des organisations syndicales là où elles existent, doit être consacrée à la présentation

des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir, par lettre remise en main propre contre décharge ou par un courrier recommandé avec avis de réception, avis de son nouveau classement un mois avant son application, et au plus tard le 1^{er} décembre 2021.

À réception de ce nouveau classement, le salarié dispose de ce délai d'un mois pour déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix les éventuelles questions relatives au classement qui lui a été notifiée. L'employeur doit alors lui donner réponse par écrit, dans un délai d'un mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra demander dans un délai de 5 jours - avec toujours, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant de son choix - la tenue d'une réunion de conciliation, en présence de l'encadrement réuni ou qui se tiendra dans ce même délai.

Pour examiner les différends individuels n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, une commission paritaire de conciliation pourra être saisie dans un délai d'un mois pour rendre un avis consultatif sur le désaccord. Cette commission, composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs du secteur de la broserie (32.91 Z) d'autre part, sera saisie par LRAR adressée au siège de la Fédération Française de la Brosserie, 11, rue de l'Arsenal 75004 Paris. Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois, après la lettre de saisine, dans le but de rechercher aimablement la solution au conflit et se prononcera dans un délai maximal d'un mois.

En tout état de cause, il découle de ce cadencement que cette commission ne pourra se réunir que sur une durée maximale de 6 mois après la date limite d'application des nouvelles classifications dans l'entreprise, et sera de fait dissoute à cette même échéance.

Ses règles de fonctionnement seront déterminées par un règlement intérieur qui sera établi par ses membres, à la date d'application du présent avenant.

Au moment de la mise en place de la nouvelle classification, dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires minima, ni à celle donnée précédemment.

Article 2

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima) Ouvriers, ACT / AM / Cadres de classifications constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 4

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 5

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un 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, elle correspond pour un temps complet au nombre de point multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point.

Elle figure séparément sur le bulletin de paye.

La valeur du point correspondant à la prime d'ancienneté est fixée à 6,20 € en application des accords du 11 avril 2019 signés par la FG FO et BATIMAT-TP CFTC.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre du présent accord de 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 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 6

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté et progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Mod. par Avenant n° 1, 22 oct. 2020, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter de la date de son extension, les entreprises disposant d'un délai courant jusqu'au 1^{er} janv. 2022 au plus tard pour les mettre en œuvre⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) ;
Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industrie et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Le Parquetfrançais ORG ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibrage ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie.
Syndicat(s) de salariés :
FO Construction ;
Fédération BATI-MAT TP (CFTC) ;
FNCB CFDT.*

6.1

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

Les salariés qui bénéficient, du 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 leur prime sera converti en un nombre de points TMB,⁽¹⁾ le résultat étant arrondi au nombre entier supérieur le plus proche.

(1) Valeur du point TMB = 6,20 euros en avril 2019 et exemples de calcul en annexe

- Les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenu, auquel viendront s'ajouter un point par année civile suivante, dans la limite de 15 années civiles d'ancienneté.

6.2

Progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord («Fabrication d'articles de broserie - 32.91 Z»)

Pour les salariés des entreprises de «fabrication d'articles de broserie - 32.91 Z» où, à la date de signature de l'accord il n'existe pas de prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue comme suit pour l'attribution de points :

Ancienneté au 1 ^{er} janvier 2022	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 ans et +
	Nombre de points attribués														
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023		2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

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 la 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 trois 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.

Les parties intéressées 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

Date d'application

L'accord entrera en vigueur le lendemain de sa publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 10

Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 11

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 12

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des classifications sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe I : Classification ouvrier (O)

Niveau 1	- Personnel effectuant des travaux élémentaires Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière.
AB	- Sans participation directe à la production
AB	- (Coef 100) Sans travail autonome sur machine de transformation du produit
Niveau 2	- Personnel effectuant des travaux simples Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.
C	- (Coef 105) Sans incidence sur la qualité du produit Notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple.
D	- (Coef 110) Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.
Niveau 3	- Personnel effectuant des travaux combinés Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.
E	- (Coef 115) Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.
F	- (Coef 125) Nécessitant des connaissances techniques
G	- (Coef 135) Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation
Niveau 4	- Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.
H	- (Coef 150) Dont il définit le mode opératoire
I	- (Coef 170) Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier
J	- (Coef 200) Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées

Annexe II : Classification du personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.)

A.C.T. 1 (coef 100)	Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.
A.C.T. 2	Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise. - 1 ^{er} échelon (coef 110) : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas. - 2 ^{ème} échelon (coef 120) : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
A.C.T. 3	Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises. - 1 ^{er} échelon (coef 135) : mise en œuvre de procédures définies et combinées. - 2 ^{ème} échelon (coef 150) : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.
A.C.T. 4 (coef 170)	(Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
A.C.T. 5	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation. - 1 ^{er} échelon (coef 190) : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt. - 2 ^{ème} échelon (coef 210) : sur l'efficacité de l'organisation interne.

A.C.T. 6	<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} échelon (coef 240) : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés. - 2^{ème} échelon (coef 270) : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.
A.C.T. 7	<p>Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} échelon (coef 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique. - 2^{ème} échelon (coef 370) : il assure l'élaboration et la mise en œuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe III : Classification agent de maîtrise (A.M.)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

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 du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la Direction. 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.

A.M. I (coef 190)	Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.
A.M. II	<p>Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Échelon 1 (coef 230) : 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 du produit aux normes et qualité exigées. - Échelon 2 (coef 270) : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.
A.M. III	<p>Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Échelon 1 (coef 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production. - Échelon 2 (coef 370) : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Annexe IV : Classification 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 des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1 (coef 280)	Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.
C 2 (coef 360)	<p>Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise.</p> <p>ou</p> <p>Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminée ou d'une fonction précise.</p>
C 3 (coef 420)	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
C 4 (coef 460)	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 clairement définie.

C 5 (coef 480)	Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
C 6 (coef 510)	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
C 7 (coef 550)	Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
C 8 (coef 600)	Personnel assurant la Direction de l'entreprise.

Annexe V : Salaires minima

En application des accords du 11 avril 2019 signés par la Fg FO et BATIMAT-TP-CFTC, la grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
Niveau 1	AB	100	1 522 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 526 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 537 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 547 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 562 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 589 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 639 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 746 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 922 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et agent de maîtrise

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
ACT 1		100	1 522 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 537 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 557 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 589 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 639 €
ACT 4		170	1 746 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 859 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 972 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 154 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
AM 1		190	1 859 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 090 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2019
C 1	280	2 389 €
C 2	360	2 869 €
C 3	420	3 225 €
C 4	460	3 466 €
C 5	480	3 585 €
C 6	510	3 766 €
C 7	550	4 005 €
C 8	600	4 305 €

SALAIRES

Tous secteurs

Rémunération des ouvriers de 16 à 18 ans

(Annexe VIII du 12 juin 1968)

Pour les salariés de seize à dix-huit ans les salaires seront les mêmes que ceux octroyés aux adultes pour le même emploi, sous réserve :

1° Qu'ils aient six mois d'ancienneté, sinon lesdits salaires ne pourront subir un abattement supérieur à 10 p. 100 ;

2° Qu'ils puissent fournir un travail équivalent à celui des adultes, sinon leur salaire sera, après entente avec les représentants du personnel, fixé à 90 p. 100 ou 95 p. 100 du salaire de l'adulte exerçant le même emploi.

Salaires

Avenant n° 2 du 8 avril 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du charbon de bois ;

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

Syndicat de l'emballage industrie et de la logistique associée ;

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

Le Parquet français ORG ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT TP (CFTC) ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z

	Référence NAPE/NAF
<i>(Al. exclu à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux» de l'extension par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc.) Production de charbon de bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibraggios	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,28 € à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 4 Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2021.

Article 5 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 6 Clause de réexamen

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et de la situation évolutive constatée par les différents secteurs d'activités, ont convenu de procéder au réexamen du contenu du présent accord au mois de décembre 2021.

Ainsi, il sera réalisé à cette date un point sur la situation économique et les conséquences de la pandémie afin

d'examiner les possibilités d'évolution des salaires minima conventionnels.

Article 7 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 8 Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 9 Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Annexe 1 - Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
Niveau 1	AB	100	1 555 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 557 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 559 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 569 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 584 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 611 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 662 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 770 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 949 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et agent de maîtrise

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
ACT 1		100	1 555 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 559 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 579 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 611 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 662 €
ACT 4		170	1 770 €

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 885 €
	2 ^{ème} échelon	210	2 000 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 184 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 368 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 667 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 971 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juin 2021
AM 1		190	1 885 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 119 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 368 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 667 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 971 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juin 2021
C1	280	2 422 €
C2	360	2 909 €
C3	420	3 270 €
C4	460	3 515 €
C5	480	3 635 €
C6	510	3 819 €
C7	550	4 061 €
C8	600	4 365 €

Avenant n° 3 du 30 mars 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du charbon de bois ;

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

Syndicat de l'emballage industrie et de la logistique associée ;

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

Le Parquet français ORG ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;
 Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
 Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
 Fédération nationale de l'injection des bois ;
 Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
 Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
 Fédération des tonneliers de France ;
 Fédération française de la Brosserie ;
 Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;
 Fédération BATI-MAT TP (CFTC) ;
 FNCB CFDT ;
 FIBOPA CFE CGC.
 Il a été convenu ce qui suit.

Article 1
Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises Ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux : lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/ 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801/ 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803/ 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/ 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/ 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/ 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/ 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/ 20.1 A
Application de traitement des bois	4804/ 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/ 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/ 20.4 Z
Palettes	4805/ 20.4 Z
Tourets	4805/ 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/ 20.5 A
Fibres de bois	4807/ 20.1 A
Farine de bois	4807/ 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/ 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/ 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/ 51.3 E

	Référence NAPE/NAF
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage. Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6.28 euros à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 4

Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2022.

Article 6

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7

Clause de réexamen

Les partenaires sociaux compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du SMIC. On convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 9

Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra. À tout moment. Faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10

Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres orga-

nisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Annexe I

Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2022
Niveau 1	AB	100	1 608 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 610 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 612 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 622 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 634 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 662 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 715 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 826 €
	3 ^{ème} échelon J	200	2 011 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent du maîtrise

— Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2022
ACT 1		100	1 608 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 612 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 629 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 662 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 715 €
ACT 4		170	1 826 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 945 €
	2 ^{ème} échelon	210	2 064 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	2-10	2 253 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 443 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 752 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 065 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2022
AM 1		190	1 945 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 186 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 443 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 752 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 065 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juin 2022
C 1	280	2 499 €
C 2	360	3 001 €
C 3	420	3 374 €
C 4	460	3 627 €
C 5	480	3 751 €
C 6	510	3 940 €
C 7	550	4 190 €
C 8	600	4 504 €

Avenant n° 4 du 21 septembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;
Fédération française de la broserie (FFB) ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Fédération Française des syndicats du liège (FNSL) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Fédération nationale de l'injection de bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Syndicat des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU ;
ParquetFrançais.org ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Le commerce du bois ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat National du Charbon de bois ;
Fédération des Tonneliers de France ;
Syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
Syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;

Syndicat national de l'injection des bois de construction.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis. multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A

Activité	Code NAF
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minimaux**

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6.28 euros à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'application**

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Article 6 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, a fin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 **Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du SMIC, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 9 **Révision de l'avenant**

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10 **Dénonciation**

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres orga-

nisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclu si on du présent avenant.

Annexe I

Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} novembre 2022
Niveau 1	AB	100	1 679 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 681 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 683 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 694 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 706 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 735 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 759 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 874 €
	3 ^{ème} échelon J	200	2 063 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

— Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} novembre 2022
ACT 1		100	1 679 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 683 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 701 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 735 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 759 €
ACT 4		170	1 874 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 995 €
	2 ^{ème} échelon	210	2 117 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 298 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 492 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 807 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 127 €

— Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} novembre 2022
AM 1		190	1 995 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 230 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 492 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 807 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 127 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} novembre 2022
C 1	280	2 549 €
C 2	360	3 062 €
C 3	420	3 441 €
C 4	460	3 699 €
C 5	480	3 826 €
C 6	510	4 019 €
C 7	550	4 274 €
C 8	600	4 594 €

Avenant n° 5 du 15 juin 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
FFSL ;
SEI ;
FNIB ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
SNIPL ;
Bois voies ferrés ;
SNIBC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB-CFDT.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de

l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6,28 € à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'application**

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Article 6 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 **Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du SMIC, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 9 **Révision de l'avenant**

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10 **Dénonciation**

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Annexe I

Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2023
Niveau 1	AB	100	1 748 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 749 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 751 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 762 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 775 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 805 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 821 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 934 €
	3 ^{ème} échelon J	200	2 125 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

— Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2023
ACT 1		100	1 748 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 751 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 770 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 805 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 821 €
ACT 4		170	1 934 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	2 057 €
	2 ^{ème} échelon	210	2 181 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 363 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 557 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 880 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 208 €

— Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2023
AM 1		190	2 057 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 295 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 557 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 880 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 208 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juillet 2023
C 1	280	2 615 €
C 2	360	3 141 €
C 3	420	3 531 €
C 4	460	3 795 €
C 5	480	3 925 €
C 6	510	4 124 €
C 7	550	4 385 €
C 8	600	4 713 €

Avenant n° 6 du 28 novembre 2024

[Étendu par arr. 25 avr. 2025, JO 2 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
 FBT ;
 SNCB ;
 CB ;
 FNMIAMB ;
 SEILA ;
 FNIB ;
 SNIPL ;
 SNFPTBIVF ;
 SNIBC ;
 SNAPB ;
 FTF ;
 FFSL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
 BATI MAT TP CFTC ;
 FNCB CFDT.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyrolygneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z

Activité	Code NAF
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, boîtes et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,60 € à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 4 Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7

Clause de réexamen

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du SMIC, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 9

Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10

Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Annexe I

Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
Niveau 1	AB	100	1 802 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 808 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 810 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 819 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 832 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 863 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 879 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
	2 ^{ème} échelon I	170	1 992 €
	3 ^{ème} échelon J	200	2 189 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

— Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
ACT 1		100	1 802 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 810 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 826 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 863 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 879 €
ACT 4		170	1 992 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	2 119 €
	2 ^{ème} échelon	210	2 242 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 424 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 616 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 940 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 272 €

— Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
AM 1		190	2 119 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 348 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 616 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 940 €
	2 ^{ème} échelon	370	3 272 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2025
C 1	280	2 675 €
C 2	360	3 204 €
C 3	420	3 602 €
C 4	460	3 871 €
C 5	480	4 004 €
C 6	510	4 206 €

		À compter du 1 ^{er} janvier 2025
C 7	550	4 473 €
C 8	600	4 808 €

Industries du bois

Définition de la politique salariale dans l'industrie du bois

Accord du 24 décembre 1992⁽¹⁸⁾

(18) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération française des importateurs de bois du Nord ;

Fédération française des bois tropicaux et américains ;

Fédération française du négoce, de bois d'oeuvre et produits dérivés,

D'une part, et

Fédération générale Force ouvrière Bâtiment-bois F.O. ;

Fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois (F.I.B.O.P.A.) C.F.E. - C.G.C.,

D'autre part.

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Article 1 **Activités concernées**

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent protocole d'accord s'applique aux organisations patronales représentatives des activités suivantes :

	Référence NAPE
Commerce de gros de bois et dérivés de bois (négoce et importation)	5907
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbons de bois
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis, multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 **Classifications professionnelles concernées**

Les dispositions du présent protocole d'accord sont applicables à l'ensemble des salariés couverts par les accords du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 sur les classifications ainsi que celles résultant de l'accord U.N.E.B. du 5 novembre 1990, et de l'accord sur les classifications du personnel du négoce et de l'importation des bois du 10 février 1992(voir annexe Classification des industries du bois).

Article 3 **Négociation annuelle**

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;
SNFPB ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
Le commerce du Bois ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FFISL.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FIBOPA CGC ;
BATBOIS FO.

(Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu) «À l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire professionnelle sera convoquée annuellement - au plus tard en décembre - conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, pour déterminer les dates et les modalités de la politique salariale, en vue de la revalorisation des salaires minima catégoriels ainsi que de la valeur du point d'ancienneté pour l'année à venir.»

Article 4
Détermination des salaires minima conventionnels
Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
CSNBP ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNFPB ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
Le commerce du Bois ;
SNIELB ;
SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Les salaires minima applicables à l'ensemble des coefficients et des catégories professionnelles découleront de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application des nouveaux minima ainsi déterminés entrera en vigueur à la date fixée par les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle.

Article 5

Détermination du point d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

La valeur du point d'ancienneté découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application de la valeur ainsi déterminée entrera en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile faisant l'objet de la négociation.

Article 6

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNFPB ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
Le commerce du Bois ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FFISL.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FIBOPA CGC ;
BATBOIS FO.

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du Code du Travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois et de l'importation des bois», une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;*
- Les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;*
- Les facteurs objectifs et subjectifs pouvant conduire les femmes ou les hommes chargés de recrutement à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pouvoir ;*
- La part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;*
- Les différences entre les contraintes respectives des femmes et des hommes quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur les choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;*
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activités et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.*

Article 7 **Date d'application**

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNB ;
CSNBP ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNFPB ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;*

Le commerce du Bois ;

*SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FFISL.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
FIBOPA CGC ;
BATBOIS FO.*

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur lors de l'ouverture des négociations relatives aux salaires minima conventionnels pour l'année 2009.

«Article 8»

Adhésion

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNB ;
CSNBP ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNFPB ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;*

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Le présent protocole d'accord reste ouvert à tous les autres secteurs d'activités du bois - non mentionnés à l'article1- qui voudraient y adhérer, sous réserve, et dans le respect des dispositions de l'article2.

«Article 9»

Application

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

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

Le présent protocole ne peut remettre en cause l'application de dispositions plus favorables, ayant le même objet, qui seraient en vigueur dans les entreprises.

Les parties signataires peuvent remettre chaque année en question les dispositions du présent protocole d'accord, conclu pour une durée indéterminée, moyennant le respect d'un préavis de trois 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 10»

Communication

Mod. par Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Le présent protocole d'accord sera adressé au service des conventions et accords collectifs auprès du ministère du travail.

Barèmes Ouvrier

Emballages en bois

Additif n° 17 du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai, à l'exception du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension]

Article 1^{er}

Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

— Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : Code NAPE 4805

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
Niveau 1	AB	100	1 322 €	1 356 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 335 €	1 365 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 344 €	1 373 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 350 €	1 379 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 360 €	1 390 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 391 €	1 422 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 448 €	1 480 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 556 €	1 582 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 717 €	1 746 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,96 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 18 du 7 décembre 2010

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEI ;

FFT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;

FNCB CFDT.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

— Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : Code NAPE 4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 1	AB	100	1 366 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 375 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 386 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 397 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 409 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 442 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 501 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
	2 ^{ème} échelon I	170	1 604 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 770 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 19 du 6 décembre 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Fédération française de la tonnellerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC ;
FNCB CFDT.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Code NAPE

— Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)... 4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
Niveau 1	AB	100	1 397 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 407 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 418 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 429 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 441 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 475 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 530 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 630 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 798 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 20 du 6 décembre 2012

[Étendu par arr. 24 mai 2013, JO 5 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la tonnellerie ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Code NAPE

— Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) 4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
Niveau 1	AB	100	1 433 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 439 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 450 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 462 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 475 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 502 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 550 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 651 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 820 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 21 du 25 février 2014

[Étendu par arr. 11 août 2014, JO 28 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tonnellerie ;

Syndicat de l'Emballage industriel et de la Logistique associée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale FO Construction ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération nationale des salariés de la construction bois (FNCB-CFDT).

Article 1er
Champ d'application

	Code NAPE
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2
Salaire minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
Niveau 1	AB	100	1 446 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 454 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 466 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 476 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 490 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 516 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 564 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 666 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 835 €

Article 3
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 22 du 2 juin 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 18 oct., à l'exclusion du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEI ;

FFT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Article 1er
Champ d'application

	Code NAPE
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2
Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 467 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 475 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 486 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 495 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 509 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 535 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 584 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 687 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 858 €

Article 3
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 23 du 14 mars 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tonnellerie ;

Syndicat de l'Emballage industriel et de la Logistique associée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er
Champ d'application

	Code NAPE
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
Niveau 1	AB	100	1 481 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 485 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 496 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 505 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 520 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 546 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 595 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 699 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 871 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 24 du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée;
Fédération des Tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;
BATI MAT TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

	Code NAPE
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
Niveau 1	AB	100	1 499 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 503 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 514 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 523 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 538 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 565 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 614 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 719 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 893 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6.20 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 25 du 11 avril 2019

[Étendu par arr. 7 avr. 2020, JO 30 avr. à l'exception du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée;

Fédération des Tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

Fédération Bati-Mat TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

	Code NAPE
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
Niveau 1	AB	100	1 522 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 526 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 537 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 547 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 562 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 589 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 639 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 746 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 922 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 4 Dispositions spécifiques - Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 5 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Autres secteurs des industries du bois Avenant n° 20 du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai]

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

	Référence NAPE
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
Niveau 1	AB	100	1 322 €	1 356 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 335 €	1 365 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 344 €	1 373 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 350 €	1 379 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 360 €	1 390 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 391 €	1 422 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 448 €	1 480 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 556 €	1 582 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 717 €	1 746 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5.96 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 21 du 7 décembre 2010

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNPCBCF ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS ;

SISP ;

FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;

FNCB CFDT.

Article 1er **Champ d'application**

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	-
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 1	AB	100	1 366 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 375 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 386 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 397 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 409 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 442 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 501 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 604 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 770 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris le 7 décembre 2010.

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique.

Avenant n° 22 du 6 décembre 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 26 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Fédération française des syndicats du liège ;

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

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

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

FABOMU ;

Syndicat national des fabricant de matériaux fibragglos ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;
FNCB CFDT.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
Niveau 1	AB	100	1 397 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 407 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 418 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 429 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 441 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 475 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 530 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
	2 ^{ème} échelon I	170	1 630 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 798 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 23 du 6 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 mai 2013, JO 29 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
FABOMU ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricant de matériaux fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Groupement des industries françaises d'articles de pêche.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	

	Référence NAPE
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériels industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêches (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
Niveau 1	AB	100	1 433 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 439 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 450 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 462 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 475 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 502 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 550 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 651 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 820 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 24 du 25 février 2014

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 6 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale FO Construction ;
Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;
Fédération nationale des salariés de la construction bois (FNCB-CFDT).

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage.	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

	Référence NAPE
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
Niveau 1	AB	100	1 446 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 454 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 466 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 476 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 490 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 516 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 564 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 666 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 835 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 25 du 2 juin 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFE ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;

SNIELB ;
 SNFMF ;
 SNAPB ;
 FIFAS ;
 FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;
 FNCB CFDT ;
 FG FO Construction.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palette	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 467 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 475 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 486 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 495 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 509 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 535 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 584 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 687 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 858 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 26 du 14 mars 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc. à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat national de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Union sport et cycle ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération des tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;
FNCB CFDT.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Reference NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injecté	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériel de camping	5402
Bois de placages, placages tranches et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
Niveau 1	AB	100	1 481 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 485 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 496 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 505 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 520 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 546 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 595 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 699 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 871 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 27 du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du 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 ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

BATI MAT TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	4803
Parquets, Moulures, baguettes	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807

	Référence NAPE
Farine de bois	4807
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
Niveau 1	AB	100	1 499 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 503 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 514 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 523 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 538 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 565 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 614 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 719 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 893 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6.20 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 28 du 11 avril 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

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 ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;
 Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
 Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
 Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

Fédération Bati-Mat TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	4803
Parquets, Moulures, baguettes	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
Niveau 1	AB	100	1 522 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 526 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 537 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 547 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
	2 ^{ème} échelon F	125	1 562 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 589 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 639 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 746 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 922 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 4 Dispositions spécifiques - Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 5 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Barèmes non-ouvrier Avenant n° 18 du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai]

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchées et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805

	Référence NAPE
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
ACT 1		100	1 322 €	1 356 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 344 €	1 373 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 355 €	1 385 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 391 €	1 422 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 448 €	1 480 €
ACT 4		170	1 556 €	1 582 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 664 €	1 692 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 771 €	1 801 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 933 €	1 966 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
AM 1		190	1 664 €	1 692 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 876 €	1 908 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
C 1	280	2 149 €	2 186 €
C 2	360	2 581 €	2 625 €
C 3	420	2 905 €	2 954 €
C 4	460	3 121 €	3 174 €
C 5	480	3 228 €	3 283 €
C 6	510	3 391 €	3 449 €
C 7	550	3 607 €	3 669 €
C 8	600	3 876 €	3 942 €

Article 3
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,96 €.

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 19 du 7 décembre 2010

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;
FNCB CFDT.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans Textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	-
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
ACT 1		100	1 366 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 386 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 403 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 442 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 501 €
ACT 4		170	1 604 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 716 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
	2 ^{ème} échelon	210	1 826 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 994 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
AM 1		190	1 716 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 935 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée : appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} janvier 2011
C 1	280	2 217 €
C 2	360	2 662 €
C 3	420	2 995 €
C 4	460	3 218 €
C 5	480	3 329 €
C 6	510	3 497 €
C 7	550	3 720 €
C 8	600	3 997 €

Article 3 Point d'ancienneté

A compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5.98 ;.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 20 du 6 décembre 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 26 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
 Syndicat national du charbon de bois ;
 Fédération française des syndicats du liège ;
 Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
 Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
 Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associé ;
 Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
 Union nationale des fabricants de farine de bois ;
 Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
 FABOMU ;
 Syndicat national des fabricant de matériaux fibragglos ;
 Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
 Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
 Fédération française de la tonnellerie ;
 Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
 Groupement des industries françaises d'articles de pêche.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
 CFTC ;
 FNCB CFDT ;
 FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er
Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

	Référence NAPE
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

— Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
ACT 1		100	1 397 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 418 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 435 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 475 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 530 €
ACT 4		170	1 630 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 743 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 855 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 026 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 196 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 478 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 761 €

— Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
AM 1		190	1 743 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 966 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 196 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 478 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 761 €

— Cadres -

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2012
C 1	280	2 252 €
C 2	360	2 705 €

		À compter du 1 ^{er} janvier 2012
C 3	420	3 043 €
C 4	460	3 269 €
C 5	480	3 382 €
C 6	510	3 553 €
C 7	550	3 780 €
C 8	600	4 061 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 21 du 6 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 mai 2013, JO 29 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associé ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricant de matériaux fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française de la tonnellerie ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Groupement des industries françaises d'articles de pêche.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
ACT 1		100	1 433 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 450 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 471 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 502 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 550 €
ACT 4		170	1 651 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 761 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 874 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 046 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 218 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 503 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 789 €

Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
AM 1		190	1 761 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 986 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 218 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 503 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 789 €

Cadres -

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2013
C 1	280	2 275 €
C 2	360	2 732 €
C 3	420	3 073 €
C 4	460	3 302 €
C 5	480	3 416 €
C 6	510	3 588 €
C 7	550	3 817 €
C 8	600	4 102 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 22 du 25 février 2014

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 4 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
 Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
 Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associé ;
 Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
 Union nationale des fabricants de farine de bois ;
 Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
 Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
 Fédération nationale de l'injection des bois ;
 Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
 Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
 Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
 Fédération française de la tonnellerie ;
 Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
 Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale FO Construction ;
 Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;
 Fédération nationale des salariés de la construction bois (FNCB-CFDT) ;
 Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA CFE-CGC).

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	-
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballage légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
ACT 1		100	1 446 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 466 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 485 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 516 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 564 €
ACT 4		170	1 666 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 774 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 887 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 060 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 234 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 518 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 806 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
AM 1		190	1 774 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 000 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 234 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 518 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 806 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} avril 2014
C 1	280	2 289 €
C 2	360	2 748 €
C 3	420	3 091 €
C 4	460	3 322 €
C 5	480	3 436 €

		À compter du 1 ^{er} avril 2014
C 7	550	3 840 €
C 8	600	4 127 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 23 du 2 juin 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct. à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FNCB CFDT ;
FG FO Construction.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

	Référence NAPE
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
ACT 1		100	1 467 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 485 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 504 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 535 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 584 €
ACT 4		170	1 687 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 796 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 910 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 085 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 260 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 836 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
AM 1		190	1 796 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 024 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 260 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 836 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 1	280	2 314 €
C 2	360	2 778 €
C 3	420	3 123 €
C 4	460	3 356 €
C 5	480	3 471 €
C 6	510	3 646 €
C 7	550	3 878 €
C 8	600	4 168 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 24 du 14 mars 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc. à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat national de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

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

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Union sport et cycle ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération des tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranches et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectes	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail, du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
ACT 1		100	1 481 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1496 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 515 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 546 €
	2 ^{ème} échelon	ISO	1 595 €
ACT 4		170	1 699 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 809 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 923 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 100 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 276 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 856 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 1		190	1 809 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 038 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 276 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 856 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juillet 2017
C1	280	2 330 €
C2	360	2 797 €
C3	420	3 145 €
C4	460	3 379 €
C5	480	3 495 €
C6	510	3 672 €
C7	550	3 905 €
C8	600	4 197 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 25 du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération des tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;
BATI MAT TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

	Référence NAPE
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
ACT 1		100	1 499 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 514 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 533 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 565 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 614 €
ACT 4		170	1 719 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 831 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 942 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 121 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 299 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 590 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 885 €

Agents de Maîtrise Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 1		190	1 831 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 058 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 299 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 590 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 885 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2018
C 1	280	2 353 €
C 2	360	2 825 €
C 3	420	3 176 €
C 4	460	3 413 €
C 5	480	3 530 €
C 6	510	3 709 €
C 7	550	3 944 €
C 8	600	4 239 €

Article 3 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6.20 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 26 du 11 avril 2019

[Étendu par arr. 19 mars 2020, JO 27 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du charbon de bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

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

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération française des syndicats du liège ;

Fédération des tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

Fédération Bati-Mat TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
ACT 1		100	1 522 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 537 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 557 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 589 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 639 €
ACT 4		170	1 746 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 859 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 972 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 154 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
AM 1		190	1 859 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 090 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2019
C 1	280	2 389 €
C 2	360	2 869 €
C 3	420	3 225 €
C 4	460	3 466 €
C 5	480	3 585 €
C 6	510	3 766 €
C 7	550	4 005 €
C 8	600	4 305 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 4

Dispositions spécifiques - Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 5 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Importation du bois Salaires Avenant n° 14 du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai, à l'exception du secteur du négoce du bois exclu de l'extension]

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5 907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
Niveau 1	AB	100	1 322 €	1 356 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 335 €	1 365 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 344 €	1 373 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 350 €	1 379 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 360 €	1 390 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 391 €	1 422 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 448 €	1 480 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 556 €	1 582 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 717 €	1 746 €

Article 3 Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
ACT 1		100	1 322 €	1 356 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 344 €	1 373 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 355 €	1 385 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 391 €	1 422 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 448 €	1 480 €
ACT 4		170	1 556 €	1 582 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 664 €	1 692 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 771 €	1 801 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 933 €	1 966 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
AM 1		190	1 664 €	1 692 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 876 €	1 908 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
C 1	280	2 149 €	2 186 €
C 2	360	2 581 €	2 625 €
C 3	420	2 905 €	2 954 €
C 4	460	3 121 €	3 174 €
C 5	480	3 228 €	3 283 €
C 6	510	3 391 €	3 449 €
C 7	550	3 607 €	3 669 €
C 8	600	3 876 €	3 942 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,96 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 15 du 7 décembre 2010

[Étendu par arr. 20 févr. 2012, JO 25 févr.]

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 1	AB	100	1 366 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 375 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 386 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 397 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 409 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 442 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 501 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 604 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 770 €

Article 3 Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
ACT 1		100	1 366 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 386 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 403 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 442 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 501 €
ACT 4		170	1 604 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 716 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
	2 ^{ème} échelon	210	1 826 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 994 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
AM 1		190	1 716 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 935 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} janvier 2011
C 1	280	2 217 €
C 2	360	2 662 €
C 3	420	2 995 €
C 4	460	3 218 €
C 5	480	3 329 €
C 6	510	3 497 €
C 7	550	3 720 €
C 8	600	3 997 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 16 du 6 décembre 2011

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 27 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Commerce du bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er
Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois... 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2
Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
Niveau 1	AB	100	1 397 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 407 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 418 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 429 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 441 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 475 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 530 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 630 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 798 €

Article 3
Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

— Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
ACT 1		100	1 397 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 418 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 435 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 475 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 530 €

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
ACT 4		170	1 630 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 743 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 855 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 026 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 196 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 478 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 761 €

— Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2012
AM 1		190	1 743 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 966 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 196 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 478 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 761 €

Article 4 Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2012
C 1	280	2 252 €
C 2	360	2 705 €
C 3	420	3 043 €
C 4	460	3 269 €
C 5	480	3 382 €
C 6	510	3 553 €
C 7	550	3 780 €
C 8	600	4 061 €

Article 5 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6 €.

Article 6 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 17 du 6 décembre 2012

[Étendu par arr. 24 mai 2013, JO 8 juin, à l'exclusion du secteur du négoce de bois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Commerce du bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC.

Article 1er Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
Niveau 1	AB	100	1 433
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 439
	2 ^{ème} échelon D	110	1 450
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 462
	2 ^{ème} échelon F	125	1 475
	3 ^{ème} échelon G	135	1 502
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 550
	2 ^{ème} échelon I	170	1 651
	3 ^{ème} échelon J	200	1 820

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
ACT 1		100	1 433
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 450

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
	2 ^{ème} échelon	120	1 471
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 502
	2 ^{ème} échelon	150	1 550
ACT 4		170	1 651
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 761
	2 ^{ème} échelon	210	1 874
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 046
	2 ^{ème} échelon	270	2 218
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 503
	2 ^{ème} échelon	370	2 789

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2013
AM 1		190	1 761
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 986
	2 ^{ème} échelon	270	2 218
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 503
	2 ^{ème} échelon	370	2 789

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} janvier 2013
C 1	280	2 275
C 2	360	2 732
C 3	420	3 073
C 4	460	3 302
C 5	480	3 416
C 6	510	3 588
C 7	550	3 817
C 8	600	4 102

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point d'ancienneté reset fixée à 6.

Article 6 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 18 du 25 février 2014

[Étendu par arr. 11 août 2014, JO 26 août à l'exception du secteur du négoce des bois exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Commerce du bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale FO Construction ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération nationale des salariés de la construction bois ameublement (FNCB-CFDT) ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA CFE-CGC).

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
Niveau 1	AB	100	1 446 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 454 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 466 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 476 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 490 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 516 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 564 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 666 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 835 €

Article 3 Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
ACT 1		100	1 446 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 466 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 485 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 516 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 564 €
ACT 4		170	1 666 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 774 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 887 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 060 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 234 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 518 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 806 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} avril 2014
AM 1		190	1 774 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 000 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 234 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 518 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 806 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} avril 2014
C 1	280	2 289 €
C 2	360	2 748 €
C 3	420	3 091 €
C 4	460	3 322 €
C 5	480	3 436 €
C 6	510	3 610 €
C 7	550	3 840 €
C 8	600	4 127 €

Article 5
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

Article 6
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 19 du 2 juin 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2
Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 467 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 475 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 486 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 495 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 509 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 535 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 584 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 687 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 858 €

Article 3

Salaires minima du Personnel Administratif, Commercial et Technique, et Agent de Maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
ACT 1		100	1 467 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 485 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 504 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 535 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 584 €
ACT 4		170	1 687 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 796 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 910 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 085 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 260 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 836 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
AM 1		190	1 796 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 024 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 260 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 836 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 1	280	2 314 €
C 2	360	2 778 €
C 3	420	3 123 €
C 4	460	3 356 €
C 5	480	3 471 €
C 6	510	3 646 €

		À compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 7	550	3 878 €
C 8	600	4 168 €

Article 5 **Point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

Article 6 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 20 du 14 mars 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Le Commerce du bois (LCB).

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le négoce du bois.

Article 2 **Salaires minima ouvriers**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
Niveau 1	AB	100	1 481 euros
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 485 euros
	2 ^{ème} échelon D	110	1 496 euros
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 505 euros
	2 ^{ème} échelon F	125	1 520 euros
	3 ^{ème} échelon G	135	1 546 euros
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 595 euros

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
	2 ^{ème} échelon I	170	1 699 euros
	3 ^{ème} échelon J	200	1 871 euros

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

— Personnel Administratif, Commercial et Technique - Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
ACT1		100	1 481 €
ACT2	1 ^{er} échelon	110	1 496 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 515 €
ACT3	1 ^{er} échelon	135	1 546 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 595 €
ACT4		170	1 699 €
ACT5	1 ^{er} échelon	190	1 809 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 923 €
ACT6	1 ^{er} échelon	240	2 100 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 276 €
ACT7	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 856 €

— Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM1		190	1 809 €
AM2	1 ^{er} échelon	230	2 038 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 276 €
AM3	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 856 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juillet 2017
C1	280	2 330 €
C2	360	2 797 €
C3	420	3 145 €
C4	460	3 379 €

		À compter du 1 ^{er} juillet 2017
C5	480	3 495 €
C6	510	3 672 €
C7	550	3 905 €
C8	600	4 197 €

Article 5 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 euros.

Article 6 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 21 du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 22 févr., à l'exception du secteur du négoce des bois exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Le Commerce du bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

BATI MAT TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
Niveau 1	AB	100	1 499 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 503 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 514 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 523 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 538 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 565 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 614 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 719 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 893 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
ACT 1		100	1 499 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 514 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 533 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 565 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 614 €
ACT 4		170	1 719 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 831 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 942 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 121 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 299 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 590 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 885 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
AM 1		190	1 831 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 058 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 299 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 590 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 885 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2018
C 1	280	2 353 €
C 2	360	2 825 €
C 3	420	3 176 €
C 4	460	3 413 €
C 5	480	3 530 €
C 6	510	3 709 €
C 7	550	3 944 €
C 8	600	4 239 €

Article 5 Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6.20 €.

Article 6 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 22 du 11 avril 2019

[Étendu par arr. 19 mars 2020, JO 27 mars à l'exception du secteur du négoce des bois exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Commerce du bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

Fédération Bati-Mat TP CFTC.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
Niveau 1	AB	100	1 522 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 526 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 537 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 547 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 562 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 589 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 639 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 746 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 922 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
ACT 1		100	1 522 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 537 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 557 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 589 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 639 €
ACT 4		170	1 746 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 859 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 972 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 154 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
AM 1		190	1 859 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 090 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €

			À compter du 1 ^{er} juillet 2019
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

Article 4 **Salaires minima des cadres**

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2019
C 1	280	2 389 €
C 2	360	2 869 €
C 3	420	3 225 €
C 4	460	3 466 €
C 5	480	3 585 €
C 6	510	3 766 €
C 7	550	4 005 €
C 8	600	4 305 €

Article 5 **Point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 6 **Dispositions spécifiques - Entreprise de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Champ d'application des accords nationaux

Accord du 17 décembre 1996

[Non étendu et applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 19 sept. 1997, non étendu

Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

Article 1

L'article 1 ainsi que l'annexe I au présent accord sont réintégrés à l'article 1 des clauses générales de la convention collective.

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois ; ces champs d'application pouvant être différents de celui défini par l'article 1 de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois.

Article 3

L'extension du présent accord sera demandée par la partie patronale auprès des services compétents du ministère du Travail ;

Copie du récépissé de demande sera envoyée aux parties signataires.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Annexe I

Mod. par Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	20.1.A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, les-dites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	51.5.E
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	20.5.C
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	51.5.E
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	51.4.S
Commerce de détail de revêtements de sols et de murs en Liège	52.4.U
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	20.1.A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	20.3.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	20.3.Z
Panneaux de fibragglos	26.6.J
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	20.1.A

Activité	Code NAF
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	20.1.A
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	20.1.B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	20.4.Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	20.4.Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	20.4.Z
Fabrication de Tourets	20.4.Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	20.5.A
Fabrication de Fibre de bois	20.1.A
Fabrication de Farine de bois	20.1.A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	36.4.Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	36.4.Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de broserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de broserie de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	36.6C

Annexe II

Mod. par Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

<i>Activité</i>	<i>Code NAF</i>
<i>Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyrolygneux</i>	<i>24.1.G</i>
<i>Tranchage et déroulage du bois</i>	<i>20.2.Z</i>
<i>Sciage et rabotage du bois</i>	<i>20.1.A</i>
<i>Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros et bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, les-dites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois</i>	<i>51.5 E</i>
<i>Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés</i>	<i>20.5.C</i>
<i>Commerce de gros de Liège et produits en Liège</i>	<i>51.5 E</i>
<i>Commerce de gros d'ouvrages en Liège</i>	<i>51.4 S</i>
<i>Commerce de détail de revêtement de sols et de murs en Liège</i>	<i>52.4.U</i>
<i>Fabrication de Parquets et Lambris en lames</i>	<i>20.1.A</i>
<i>Fabrication de parquets assemblés en panneaux</i>	<i>20.3.Z</i>
<i>Fabrication de Baguettes, Moulures</i>	<i>20.3.Z</i>
<i>Panneaux de fibragglos</i>	<i>26.6.J</i>
<i>Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois</i>	<i>20.1.A</i>
<i>Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs</i>	<i>20.1.A</i>
<i>Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation</i>	<i>20.1.B</i>
<i>Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie</i>	<i>20.4.Z</i>
<i>Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement</i>	<i>20.4.Z</i>
<i>Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage</i>	<i>20.4.Z</i>
<i>Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois</i>	<i>20.4.Z</i>
<i>Fabrication de Tourets</i>	<i>20.4.Z</i>
<i>Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires</i>	<i>20.5.A</i>
<i>Fabrication de Fibre de bois</i>	<i>20.1.A</i>
<i>Fabrication de Farine de bois</i>	<i>20.1.A</i>
<i>Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping</i>	<i>36.4.Z</i>
<i>Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs</i>	<i>36.4.Z</i>
<i>Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures</i>	<i>36.6C</i>

Accord du 24 octobre 2013

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la Palette ;
Syndicat national du Charbon de Bois ;
Commerce du bois ;
Fédération française des syndicats du Liège ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
FABOMU ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation de bois ;
Fédération française de la tonnellerie ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Fédération française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;
Fédération Bati-Mat T.P (CFTC) ;
Fédération nationale des salariés de la Construction Bois Ameublement (CGT) ;
Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA-CFE-CGC).

Article 1

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'Article 1 des Clauses Générales de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries du Négoce et de l'Importation des Bois, relatif au champ d'application par le texte ci-dessous.

L'article 1 ainsi que l'annexe I au présent accord sont réintégrés à l'article 1 des clauses générales de la convention collective.

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'Annexe 2 permettent la transcription en code N.A.F des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois.

Article 3 Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les pro-

cédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 5 **Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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

Annexe 1 - Champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Annexe 2 - Champ d'application de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyrolygneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Avenant n° 1 du 9 février 2016

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à la date de publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat National du Charbon de bois ;
Commerce du Bois ;
Fédération Française des Syndicats du Liège ;
Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
FABOMU ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation de bois ;
Fédération des tonneliers de France ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Fédération Française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâti-Mat TP (CFTC) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (CGT) ;
FIBOPA CFE CGC.

Préambule

Les organisations signataires du présent avenant conviennent de modifier les dispositions de l'accord paritaire du 24 octobre 2013 afin d'intégrer dans le champ d'application de la convention collective nationale du Travail Mécanique du Bois, des Scieries du Négoce et de l'Importation des Bois, l'activité «fabrication d'ouvrage de tonnellerie» code NAF1624Z .

En conséquence, elles conviennent de modifier l'annexe 1 et l'annexe 2 figurant dans l'accord du 24 octobre 2013 ainsi modifié.

Article 1

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'Article 1 des Clauses Générales de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries du Négoce et de l'Importation des Bois, relatif au champ d'application par le texte ci-dessous.

L'article 1 ainsi que l'annexe I au présent avenant sont réintégrés à l'article 1 des clauses générales de la convention collective.

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe 2 permettent la transcription en code N.A.F des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois.

Article 3 Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 5 Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Annexe 1 modifiée - Champ d'application de la Convention Collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z

Activité	Code NAF
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Annexe 2 modifiée - Champ d'application de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la Convention Collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bols tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z

Activité	Code NAF
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Durée du travail

Réduction du temps de travail

Accord du 24 février 1997

[Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997]

[Étendu par arrêté du 20 février 1998, JO 3 mars 1998, modifié par arrêté du 17 mars 1998, 11 avril 1998]

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des industries du bois et de l'importation 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 2.

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 aux entreprises 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 2 ;
- Travail à temps partiel, chapitre 3 ;
- Dispositions diverses et générales sur le temps de travail, chapitre 4.

Enfin, pour répondre à ces objectifs, les parties signataires rappellent l'une des incitations 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**

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le champ d'application du présent accord est celui défini ci-dessous :

	Référence NAPE
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et article en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Chapitre 1

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 déter-

minée 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 renégociation dudit accord dans les formes prescrites par l'accord.

L'alinéa visé ci-dessus s'entend dans le respect des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail relatif aux conditions de révision des accords collectifs.

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 2

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 : type 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 1

Dispositions communes aux modulations de types II et III

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 (type 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 activité 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 période 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 ⁽²⁵⁾ 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 :

(25) 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 effectuées par le salarié ⁽²⁵⁾, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

(25) 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 ⁽²⁵⁾, 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.

(25) 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 ⁽²⁵⁾, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation.

(25) 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 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 trois x huit

Le présent chapitre ne s'applique pas au personnel travaillant en trois x huit.

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

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 du chapitre 2, 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 six mois suivant l'ouverture du droit.

Elles seront prises par 1/2 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 quatre 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 2 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'inspecteur 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 2 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 3

Travail à temps partiel

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 aux 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 1

Passage de temps plein à temps partiel

1

Transformation du contrat de travail à temps 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 se 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^e 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^e 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 conventionnelle 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 notifiés à l'intéressé dans un délai minimal de trois 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 dépassée 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 4

Dispositions diverses et générales sur le temps de travail

Article 1

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 les 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 compensateur 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 5

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 1

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 deux 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 10 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 22 novembre 2001, JO 29 novembre 2001, modifié par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002⁽¹⁾, applicable à compter du 1

(1) L'arrêté du 22 novembre 2001 a exclu de l'extension le secteur du négoce du bois.

L'arrêté du 15 mars 2002 modificatif a supprimé cette exclusion.

et décembre 2001]

Préambule

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et les organisations professionnelles patronales actent leur volonté d'abroger les dispositions de l'accord du 24 février 1997 et de son avenant n° 1 du 19 septembre 1997, à compter du 31 décembre 2001.

Chapitre 1

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des secteurs d'activités suivants :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	-
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballage léger en bois, boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Chapitre 2

Application de l'accord

Chapitre A - Application de l'accord

La mise en application des modalités concernant le présent accord est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

A défaut de délégué syndical, cette mise en œuvre est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en application les modalités concernant le présent accord après information des salariés concernés.

Chapitre B - Entreprises ayant déjà signé un accord

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'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Chapitre C - Bénéfice de l'allégement de charges Aubry II

Les entreprises qui appliquent le présent accord et qui fixent la durée collective du travail :

- au plus à 35 heures hebdomadaires
- ou à 1600 heures sur l'année

et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient de l'allégement de cotisations sociales définies par l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 doit être conclu.

Le présent accord permet le bénéfice de l'allégement dans les conditions fixées ci-dessus dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dotées de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés 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 des 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.

Chapitre D - Dispositions spécifiques aux entreprises qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Le présent accord s'applique également aux entreprises qui veulent recourir aux aides Aubry I.

Ainsi, le présent accord permet aux entreprises de 20 salariés et moins qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies ci-dessous de conclure directement auprès de la DDTEFP une convention de réduction collective de la durée du travail.

Il est rappelé que l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précise que, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du Code du travail au plus tard le 1^{er} janvier 2002.

1- Réduction du temps de travail anticipée : Ampleur de la réduction pour les entreprises qui anticipent les échéances légales

L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précise que pour pouvoir bénéficier des aides Aubry I, l'entreprise qui anticipera l'une des réductions visées ci-dessous avant les échéances légales doit prévoir que cette réduction doit être :

- soit d'au moins 10% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus ;
- soit d'au moins 15% de la durée initiale pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

2- Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet offensif

Dans les entreprises désirant solliciter des aides Aubry I liées à l'anticipation, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10%, et d'au moins 9% si celle-ci est d'au moins 15%.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié en application des dispositions de l'article L. 421-2 du Code du travail. Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche selon les modalités prévues par la loi.

3- Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet défensif

(Dispositions étendues sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise par arrêté du 22 novembre 2001)

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6% ou 9% selon les cas, des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte, pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Chapitre E - Dispositions spécifiques aux entreprises nouvelles qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000

Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 dont la durée collective de travail est fixée soit à 35 heures hebdomadaires soit à 1600 heures sur l'année bénéficient de l'aide visée à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 en application de l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000.

Chapitre 3 Emploi et précarité

Chapitre A - Engagements en matière de réduction de la précarité

Les entreprises, qui fixeront leur horaire collectif à 35 heures, devront examiner les conditions dans lesquelles elles pourraient réduire la précarité en favorisant l'embauche par contrat à durée indéterminée.

A ce titre, les entreprises seront invitées à proposer l'embauche par contrat à durée indéterminée, en cas de création de poste pour des emplois à durée indéterminée, au(x) titulaire(s) de contrat(s) de travail à durée déterminée, présent(s) dans l'entreprise à la date de création du poste.

Cette proposition est destinée aux titulaires de CDD, bénéficiant de la qualification professionnelle et de la compétence requises pour le poste créé et à pourvoir.

Chapitre B - Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail doit tendre au développement de l'emploi dans les entreprises et établissements des secteurs d'activités concernés par le présent accord.

Ils estiment qu'une meilleure connaissance des métiers des industries du bois et de l'importation des bois doit permettre le renforcement du rôle de la formation en alternance dans les entreprises et notamment faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Ils s'engagent donc à favoriser l'information sur les possibilités de recours aux contrats de formation en alternance auprès des entreprises et de leurs salariés et à assurer un suivi paritaire des évolutions constatées au sein de la CPNE de la branche.

Ils s'engagent également à examiner les différentes possibilités d'informations sur le développement des contrats de qualification adultes notamment pour les chômeurs de longue durée et les chômeurs âgés et à assurer un suivi paritaire sur les actions possibles au sein de la CPNE de la branche.

Chapitre 4

Le régime des heures supplémentaires

Chapitre I - Les 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.

Néanmoins, à titre transitoire, le seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires sur le contingent est fixé :

- en 2000 (ou 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 37 heures ou 1690 heures pour les entreprises appliquant des dispositifs d'aménagement du temps de travail comportant une durée annuelle pour le déclenchement des heures supplémentaires ;
- en 2001 (ou 2003 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 36 heures ou 1645 heures en volume annuel ;
- à partir du 1^{er} janvier 2002 (ou du 1^{er} janvier 2004 pour les entreprises de 20 salariés et moins), l'imputation sur le contingent se fera au-delà de 35 heures ou 1600 heures en volume annuel.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 90 heures.

La bonification de 10%, prévue pendant l'année de transition, pour les heures entre 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 mais pourra également prendre la forme d'une majoration de salaire conformément aux dispositions de l'accord du 23 mars 2000.

Chapitre II - 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.

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'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 compensateur 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 7 heures.

Le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'accord du 23 mars 2000 relatif à la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 et en application de l'article L. 212-5-1 du Code du travail, le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit, étant précisé que l'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Chapitre 5

La modulation

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la modulation, base 35 heures ou moins, 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. Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 35 heures ou moins.

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

Chapitre A - Mise en oeuvre de la modulation

La mise en application du dispositif de modulation est soumise dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application de la modulation prévue par le présent accord est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord après information des salariés concernés.

Par ailleurs, la mise en oeuvre de la modulation, sur tout ou partie de l'année, nécessite, lors de la consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, une information et une consultation qui porteront sur les raisons économiques et sociales la motivant mais aussi 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 prévues par le présent accord retenues en compensation de la mesure adoptée,
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et au délai imposé par les clients. Cette situation justifie le recours à la modulation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

Chapitre B - Programmation

La modulation, fait l'objet d'une programmation annuelle préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues dans 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 30 jours ouvrables 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 à laquelle ce changement doit intervenir.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En tout état de cause, la modification des horaires devra être expliquée.

Chapitre C - Limite de la durée hebdomadaire du travail

La durée maximale du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ni 44 heures sur toute période de douze semaines consécutives.

Une dérogation à 46 heures sur toute période de douze semaines consécutives est prévue pour le secteur de l'emballage léger (code APE 4805).

La programmation des périodes de basses activités ne peut permettre de fixer des durées hebdomadaires de travail effectif inférieures à 21 heures.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche sauf autorisation préfectorale.

Chapitre D - Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail, les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par le présent accord. Les heures visées ci-dessus sont payées avec la paie du mois considéré.

Ainsi, pendant la période de modulation, les heures effectuées dans les limites fixées au C/ ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elle 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.

La modulation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

A cet égard il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

S'il apparaît à la fin de la période de modulation que le plafond de 1600 heures (ou 35 heures en moyenne hebdomadaire) au cours de l'année a été dépassé les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire 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 à 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. 212-5-1 du Code du travail.

Chapitre E - 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.

Chapitre F - Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à une 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.

Chapitre G - Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

G.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 * pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent

être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

— soit payées en tant qu'heures supplémentaires

— soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration.

- la moyenne des heures effectuées par le salarié *, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

G.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 *, pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié *, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation.

— 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 modulation.

— De même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la 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.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

Chapitre H - 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.

Chapitre I - 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 des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chapitre J - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté compte tenu notamment du carnet de commandes. 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 œuvre 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.

Chapitre K - Interruptions accidentelles de travail

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles préexistantes sur les interruptions accidentelles de travail.

Chapitre L - Calendrier individualisé

(paragraphe étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse les conditions de changement des calendriers individualisés (arrêté du 22 novembre 2001))

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 modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents sont les mêmes que celles définies auparavant.

Chapitre M - Dispositions sur l'égalité hommes femmes

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière

de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'accès à l'emploi doit être favorisé par la formation quel que soit le sexe. Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption la formation est un moyen de mise à niveau du salarié.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

Chapitre N - Travail en 3 X 8 et plus

Les modalités d'application de la modulation doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise spécifique concernant les salariés travaillant en 3 X 8 et plus.

Chapitre 6

Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT

Chapitre I - Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur 4 semaines

Une possibilité est donnée à l'employeur de réduire la durée hebdomadaire de travail, en tout ou partie, en-deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 du Code du travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

L'instauration de cette possibilité ne peut se faire qu'après consultation des représentants du personnel.

Chapitre II - Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur l'année

A- Principe

Une possibilité est donnée à l'employeur de prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en-deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

B- Mise en oeuvre

Une obligation est faite à l'employeur de procéder à la comptabilisation du nombre d'heures de repos RTT portées au crédit de chaque salarié au cours de la période de référence qui doit être prévue préalablement.

Les droits à repos RTT sont acquis au fur et à mesure des heures effectuées par le salarié et doivent être portés sur un document qui lui est remis en même temps que la paie.

C- Modalités de prise des repos RTT

Les droits à repos RTT acquis par le salarié doivent être pris au plus tard au cours des 6 mois qui suivent la fin de la période de référence, sauf en cas d'affectation éventuelle à un compte épargne temps, selon un calendrier préalablement déterminé entre l'employeur et le salarié. voir ci-dessus (Alinéa précédent exclu de l'extension par arrêté du 22 novembre 2001)

Les dates auxquelles les repos RTT peuvent être pris sont fixées par l'employeur, pour 50% du nombre de jours de repos RTT portés au crédit du salarié et par le salarié pour 50% de ce nombre.

Cependant, l'employeur peut restreindre la prise des repos RTT à l'initiative du salarié si elle peut mettre en cause le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos RTT les salariés doivent être prévenus dans un délai de 7 jours travaillés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

D- Régularisation des repos RTT en fin de période

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de repos RTT acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de repos RTT ont été pris ou pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activités intenses au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en repos RTT.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives aux repos RTT 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 RTT, y compris dans le respect des dispositions du chapitre 7.

E- 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 RTT 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 RTT.

Chapitre 7

Rémunération

Chapitre A - Garantie pour les salariés en place

Les salariés, dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures 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 précédent la réduction de la rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures.

Cette garantie de rémunération, calculée sur la base de 169 heures s'applique également pour les entreprises qui décident de réduire progressivement la durée du travail en fixant leur horaire entre 35 et 39 heures (exemple : le salaire de base pour 169 heures est garanti lorsque l'entreprise décide de fixer son horaire collectif à 38h, 37h, 36h).

Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximum 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 l'indemnité différentielle et devront être payés en sus par l'entreprise.

De même, la prime d'ancienneté ne pourra être incluse dans l'indemnité différentielle et devra être payée en plus 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.

Lorsque l'absence est indemnisée ainsi qu'en cas d'absence pour congés payés, formation à la demande de l'entreprise, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, la rémunération garantie fait partie intégrante du montant de l'indemnisation versée au salarié et l'assiette de l'indemnisation inclut l'indemnité différentielle lorsqu'elle existe.

Chapitre B - Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée du 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 de la durée du 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.

Chapitre 8

Le 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, 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 à toutes dispositions antérieures relatives au temps de travail effectif.

Ainsi, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions de l'article L. 212-4 du Code du travail sont remplies, notamment les temps de pause, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le 1^{er} client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier pour les salariés concernés et les absences pour événement personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la convention collective du travail mécanique du bois, le temps de pause des salariés travaillant en continu ou par postes est rémunéré comme temps de travail.

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, les parties signataires sont convenues que, dans la mesure où le salarié est bien dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause, bien que rémunéré, n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

A contrario, quand le salarié n'est pas dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause est rémunéré et est considéré comme temps de travail effectif en application des dispositions de l'article L. 212-4 du Code du travail.

Par ailleurs, certaines périodes rémunérées et non travaillées sont assimilées à du travail effectif et sont retenues dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail.

Il en est ainsi pour :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (article R. 241-53 du Code du travail) ;
- les heures de délégation des représentants du personnel (articles L. 236-7, L. 412-17, L. 424-1 et L. 434-1 du Code du travail) ;
- les temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à la demande de l'employeur et compris dans l'horaire habituel de travail (article L. 932-2 du Code du travail).

Chapitre 9

L'astreinte

Chapitre A - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'intervention est considérée comme temps de travail effectif à compter du moment où le salarié part de chez lui.

Chapitre B - Mise en oeuvre

Mode d'organisation

Les astreintes mises en œuvre au sein des entreprises concernent notamment les salariés assurant la maintenance curative, ceux qui assurent la régulation des séchoirs et ceux liés à la sécurité. Les entreprises doivent, dans ce contexte, définir le ou les postes concernés par les astreintes ainsi que les salariés concernés par ce mode d'organisation.

La compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du Code du travail (soit la valeur du SMIC horaire en vigueur lorsque débute l'astreinte) par période de 6 heures consécutives commencées. Les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés font l'objet d'une indemnisation majorée de 25%.

Chapitre C - Modalités d'application

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. Cependant, il ne peut être demandé à un salarié d'être en astreinte lorsqu'il est en congés payés ou en congés pour événements familiaux.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Chapitre 10

Les cadres (mise en place des forfaits)

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. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

Les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement soumis à un horaire collectif ou rémunéré au forfait assis sur une base annuelle bénéficie de 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 œuvre prioritairement sous forme 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.

Chapitre A - 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.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C3 coefficient 420 des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies et qu'ils perçoivent une rémunération brute supérieure au salaire minima conventionnel du C3 majoré de 15%.

Chapitre B - 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 pouvoir bénéficier de la réduction du temps de travail à 35 heures lorsqu'il est lui-même soumis à l'horaire collectif de l'entreprise fixé à 35 heures.

Chapitre C - Cadres rémunérés au forfait assis sur une base annuelle

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 :

1- Le forfait annuel en heures

Le forfait annuel en heures n'est applicable qu'aux cadres ou aux itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C1 coefficient 280 des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies ci-dessus.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1730 heures pour les itinérants non cadres, 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.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1850 heures pour les cadres, 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 et ces itinérants non 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.

2- Le forfait annuel en jours

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.

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.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C2 coefficient 360 des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies au préambule du C/.

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 trois premiers mois de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le cadre. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de trois semaines pour les absences programmées.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies au chapitre 11.

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 ou demi-journées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les 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 de 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 paie considérée.

Chapitre 11

Horaire de travail en cycles

Chapitre A - Mise en oeuvre

En application de l'article L. 215-5 du Code du travail, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Chapitre B - Durée maximale des cycles

La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 12 semaines maximum s'appliquant à la totalité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'équipe.

Le périmètre concerné ne peut être inférieur à 2 personnes.

Il sera possible de modifier les horaires du cycle au terme du cycle en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

Chapitre C - Incidences sur les heures supplémentaires

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne calculée sur la durée du cycle de travail par référence à la durée légale de travail applicable à l'entreprise.

A ce titre, seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donnent lieu le cas échéant au paiement des majorations légales et des repos compensateurs.

Chapitre D - Incidence sur la rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent par cycle peut être lissée sur l'année, y compris dans le respect des dis-

Chapitre 12

Le compte épargne temps

Chapitre A - Formalités de mise en oeuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être réalisée selon les modalités prévues par le présent accord.

Chapitre B - Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié ayant un an d'ancienneté révolu à la date de sa demande peut solliciter l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit au moins deux mois avant la date souhaitée pour l'ouverture du compte.

(Une fiche modèle de demande d'ouverture de compte est annexée à l'accord.)

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié. Il peut être remis au salarié en cours d'année à sa demande expresse et écrite.

Chapitre C - Alimentation du compte

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur (10 jours) et dans la mesure où les modalités de prise de congés payés dans l'entreprise le permettent ;
- tout ou partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire de travail, quel que soit leur forme et leur modalité ;
- tout ou partie de sa prime d'intéressement dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;
- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les 4 premières heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-5 du Code du travail ;
- le cas échéant les jours de congés d'ancienneté.

La décision de conversion doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai.

L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

Chapitre D - Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les primes ou parties de primes dont le salarié souhaiterait la transformation en épargne-temps sont converties selon l'une des formules ci-après :

- prime brute / taux horaire brut = nombre d'heures à mettre au compteur
- prime nette / taux horaire brut + charges patronales = nombre d'heures à mettre au compteur

Chapitre E - Conditions d'utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

- pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de six mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de six mois ;
- pour permettre la prise et l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel dans les cas suivants : congé parental d'éducation, maladie dans le cadre de l'article L. 122-28-1 du Code du travail, accident grave d'un enfant à charge prévu à l'article L. 122-28-9 du Code du travail, passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre prévu à l'article L. 212-4-9 du Code du travail ;
- pour permettre la rémunération des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif dans le cadre des actions prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 du Code du travail.

La prise de ce congé est toutefois possible dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à un mois, l'indemnisation étant, en tout état de cause, limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables accumulés dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé.

Elle est versée à l'échéance normale de la paye et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Chapitre F - Autre utilisation du compte

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte, dans un délai de 1 mois, sauf cas imprévisibles dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins deux ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un premier enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du salarié ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ;

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de trois façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;
- en raison de la rupture du contrat de travail ;
- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;
- dans les trois mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

Chapitre G - Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les deux entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

A défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues ci-dessus.

Chapitre H - Reprise du travail

Le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité.

Chapitre 13

Le travail à temps partiel

Chapitre A - Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

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 après information du CE ou des DP s'ils existent.

Chapitre B - Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Chapitre C - Garanties assurées aux salariés à temps partiel

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, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

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 aux 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.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

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 ni une interruption supérieure à 2 heures.

Chapitre D - Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lequel peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre E - Les 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. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire réellement effectué.

Chapitre F - Passage de temps plein à temps partiel

1- Transformation du contrat de travail à temps 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 6 mois au moins avant la date voulue (lettre recommandée avec accusé de réception), et doit être explicite.

La demande doit préciser la durée du travail souhaité et la date envisagée pour le changement de la durée du travail.

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 les 2 mois suivant la réception de sa demande par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ces dispositions ne se 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 emploi 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.

Chapitre 14

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Chapitre A - Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail.

Chapitre B - Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Chapitre C - 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'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Chapitre D - 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.

Chapitre E - 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.

Chapitre F - Modalités de modifications de l'accord

Toute modification du présent accord fera l'objet d'une négociation d'un avenant entre les partenaires sociaux, en application des dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail.

Les partenaires sociaux devront se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la saisine de demande de modification par l'une des organisations signataires, ladite lettre de saisine devant comporter les demandes de modifications souhaitées.

Chapitre G - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre H - 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.

Annexe

Demande d'ouverture d'un compte épargne temps

Nom du salarié :	Nom de l'entreprise :
Adresse du salarié :	Adresse de l'entreprise :
	Date

Monsieur, salarié de l'entreprise sollicite de celle-ci l'ouverture d'un compte épargne temps en application des dispositions de l'accord national du 10 octobre 2000, relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

La décision d'affectation des différents éléments qui pourront servir à l'alimentation du compte devra être prise chaque année et portée à la connaissance de l'entreprise pour que celle-ci puisse assurer la comptabilisation et la gestion des éléments qui figureront dans le compte.

Il est rappelé, concernant le report de jours de congés payés, que Monsieur informera l'entreprise de sa volonté d'affectation au plus tard le 31 mai de chaque année.

Fait à, le	
	Signature

Bonification des heures supplémentaires Accord du 9 juin 2009

[Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.]

Préambule

Cet accord annule et remplace toutes les dispositions antérieures ayant le même objet.

Article 1 Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Contingents d'heures supplémentaires

A Contingent d'heures supplémentaires hors décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du code du travail (Voir la rédaction des articles : L. 3121-11, L. 3121-12, L. 3121-13, L. 3121-14, L. 3121-15 du nouveau code du travail) est fixé à 220 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 (Voir la rédaction des articles : L. 3121-10, L. 3121-34 du nouveau 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 (Voir la rédaction des articles : L. 3121-20, L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3122-1 du nouveau code du travail)

Les heures supplémentaires effectuées entre 0 et 220 heures ouvrent droit pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 190 heures et jusqu'à 220 heures, s'ajoute une contrepartie obligatoire en repos de 35 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

B

Contingent d'heures supplémentaires en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins)

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 150 heures.

Les heures supplémentaires effectuées entre 0 et 150 heures ouvrent droit pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures et jusqu'à 150 heures, s'ajoute une contrepartie obligatoire en repos de 35 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

Article 3 **Dépôt**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Article 4 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues par le Code du Travail.

Article 6 **Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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.

Indemnisation du chômage partiel

Additif n° 3 du 31 mars 1968⁽²⁴⁾

(24) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois ;

Fédération nationale des importateurs de bois du Nord des ports français ;

Syndicat national des importateurs, exportateurs, négociants en bois exotiques, tropicaux et américains ;

Fédération nationale du négoce des bois d'oeuvre et de produits dérivés ;

Syndicat national des importateurs de bois d'Europe centrale ;

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres de l'industrie du bois (C.G.C.) ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres (C.F.D.T.) ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois (C.G.T.- F.O.) ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois (C.G.T.) ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (C.F.D.T.) ;

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires (C.G.T.) ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois (C.G.T.- F.O.).

[Agréé par arrêté du 6 janvier 1969, JO 2 février 1969]

Ont été arrêtées les dispositions suivantes applicables aux salariés des entreprises relevant des articles ci-dessous désignés :

Section 21

214-74.

Section 25

253-2.

Section 53

531.

532-11 (à l'exception des parquets châtaignier), 532-12, 532-13, 532-14, 532-15.

532-26, 532-28.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-42, 532-43.

532-5, 532-71. 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine).

532-81, 532-82.

Section 57

572-33.

Ex-573-1 (chaises pliantes et poussettes).

Article 1

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article 2

Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

Toutefois, la réduction ou la suppression des allocations légales par l'application du plafond de ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles.

Article 3

Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- avoir une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise ;
- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, depuis la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail apprécié dans le cadre des deux dernières quatorzaine ou du dernier mois suivant le mode de paye de l'établissement.

Article 4

Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire de 1,10 F dans la région parisienne, 1,05 F dans les autres zones au sens de la réglementation du chômage.

Les indemnités seront réduites en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement qui leur sont applicables en matière de salaires. A défaut de dispositions dans les conventions collectives, il sera fait application des dispositions relatives au salaire minimum national interprofessionnel garanti.

Article 5

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale du chômage partiel ne devra pas dépasser 90 p. 100 du salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Article 6

Par année civile, le nombre d'heures indemnisées, au titre du présent accord, sera limité à 160 heures, sans pouvoir toutefois dépasser le contingent annuel fixé pour la profession considérée par l'arrêté du 8 novembre 1967.

Article 7

Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le

droit à indemnisation cesse à leur égard quinze jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'oeuvre, l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Article 8

Le présent accord ne fait pas obstacle aux accords d'indemnisation conclus soit dans le cadre d'une profession, soit dans une entreprise.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de la récupération des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 10

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension par le ministre des affaires sociales.

Première annexe du 26 juillet 1975

à l'additif n° 3 du 31 mars 1968

(Agréée par arrêté du 29 décembre 1975, JO 22 janvier 1976)

Article 1

Les organisations syndicales patronales et de salariés et cosignataires de la convention collective nationale ci-dessus désignée du 28 novembre 1955 sont convenues d'un commun accord de dénoncer l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Chômage partiel) à ladite convention.

Par dérogation à l'article 9 de cet additif, la dénonciation prend effet à compter du 26 juillet 1975.

Elle concerne les salariés des entreprises relevant des activités ci-dessous désignées :

— section 21 : 214-74 ;

— section 25 : 253-2 ;

— section 53 : 531, 532-11, 532-13, 532-14, 532-15, 532-26, 532-31, 532-32, 532-33, 532-34, 532-42, 532-43, 532-5, 532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78 et 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine : 532-81 et 532-82) ;

— section 57 : ex-573-1 (Chaises pliantes et poussettes).

Article 2

Les organisations patronales signataires de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois s'engagent à demander ce même jour au conseil national du patronat français leur radiation de la liste des professions n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, de telle sorte que ledit accord puisse s'appliquer aux entreprises concernées à compter du 28 juillet 1975.

Article 3

La présente annexe sera déposée en triple exemplaire au conseil de prud'hommes conformément à l'article No. 31 du titre 1^{er} du code du travail (conseil et section compétente de prud'hommes de la Seine : Bâtiment).

Deuxième annexe du 28 novembre 1975

à l'additif n° 3 du 31 mars 1968

(Agréée par arrêté du 19 mai 1976, JO 12 juin 1976)

Article 1

Les organisations syndicales patronales et de salariés et cosignataires de la convention collective nationale ci-dessus désignée du 28 novembre 1955 sont convenues d'un commun accord de dénoncer l'additif n°3 du 31 mars 1968 (Chômage partiel) à ladite convention.

Cette dénonciation concerne les salariés des entreprises relevant des activités ci-dessous désignées :

Section 57 : 572-33.

Par dérogation à l'article 9 de cet additif, la dénonciation prend effet à compter du 1^{er} décembre 1975.

Article 2

Les organisations patronales signataires de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois s'engagent à demander ce même jour au conseil national du patronat français la radiation des industries d'articles de pêche de la liste des professions n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, de telle sorte que ledit accord puisse s'appliquer aux entreprises concernées à compter du 1^{er} décembre 1975.

Article 3

La présente annexe sera déposée en quadruple exemplaire au conseil de prud'hommes conformément à l'article No. 31 du titre I^{er} du code du travail (Conseil et section compétente. - Prud'hommes de Paris. - Bâtiment).

Retraite complémentaire

Accord collectif national du 21 mai 1962⁽²⁴⁾

(24) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois (comprenant tous les syndicats qui lui sont affiliés) ;

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires C.G.T. ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois C.G.T.- F.O. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.- F.O. ;

Fédération française des syndicats des travaux publics, du bâtiment, bois et ameublement, des carrières et matériaux de construction C.F.T.C. ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C.

Instituant un régime de retraite complémentaire

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire l'affiliation des ouvriers et mensuels (non immatriculés au régime des assurances sociales agricoles) des entreprises visées à l'article 2 à une institution de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article L. 4 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application professionnel et territorial

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités telles que définies ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959) et exerçant leur profession sur le territoire métropolitain et en Corse. Il ne s'applique pas dans la forêt de Gascogne aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime :

Section 21

214-74.

Section 25

254-2 et 255-2 (exclusivement les bâtiments fluviaux et embarcations en bois).

Section 52

523-2, 523-3, 523-4.

Section 53

531-0, 531-1, 531-2.

532-5, 532-9 (à l'exception des fûts étanches en bois pour liquide : muids, tonneaux, foudres, cuves, etc., et des réparations de futailles).

532-11, 532-13, 532-14, 532-15.

532-22, 532-28.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-41, 532-42 (à l'exception des boîtes à fromage), 532-43, 532-45, 532-46.

532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79.

532-81, 532-82.

532-9.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15.

572-33.

572-6 (exclusivement fabrication en bois).

753-1 (exclusivement fabrication de chaises pliantes), 573-2 (exclusivement fabrication de parcs pour bébés et d'articles de marche pour bébés).

Section 59

591-1, 591-2, 591-3, 591-4, 591-5, 591-7, 591-8, 591-9 (activité de la brosserie ajoutée par avenant du 20 novembre 1970).

592-41, 592-42, 592-44.

L'énumération qui précède englobe les activités professionnelles des industries du bois et des scieries qu'elles soient d'un caractère agricole ou industriel.

Article 3 Institution

L'adhésion des employeurs doit se faire :

- soit à la C.N.R.B.-A. (section professionnelle du bois de l'association générale de retraites par répartition) ;
- C.N.R.B.-U. (section professionnelle du bois de la C.R.I.-U.N.I.R.S.).

L'institution sera choisie par accord soit entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel, soit avec le personnel à défaut de délégués.

Article 4 Salariés relevant de l'accord

Tous les salariés non immatriculés au régime de la sécurité sociale agricole et non affiliés à un régime de retraite des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947, remplissant les conditions suivantes, doivent être inscrits à la section choisie :

- a)* Être âgés de vingt et un ans ;
- b)* Avoir six mois de présence continue ou discontinue en métropole ou en Corse, dans une ou plusieurs entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1.

Article 5 Cotisation

a) Assiette

Les cotisations seront calculées sur le salaire brut global.

b) Taux - Répartition

Le taux minimum global de la cotisation est de 3,5 p. 100, chaque entreprise restant libre d'adopter un taux global supérieur, sans toutefois modifier la répartition prévue ci-après :

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 60 p. 100 à la charge de l'employeur, soit au moins 2,10 p. 100 ;
- 40 p. 100 à la charge du salarié, soit au moins 1,40 p. 100, la cotisation du salarié étant retenue sur chaque paie.

Article 6 Entreprises ayant déjà adhéré à une institution de retraite ou ayant un régime d'entreprise

Les entreprises déjà affiliées avant la date d'application du présent accord à une institution de retraite ne seront pas tenues de changer d'institution.

Au cas où la cotisation globale des entreprises visées ci-dessus serait inférieure à 3,5 p. 100, celles-ci devront la porter à ce taux à partir du 1^{er} janvier 1962 dans les mêmes conditions ; en tout état de cause, la part patronale ne pourra être inférieure à 2,10 p. 100.

Article 7
Avantages antérieurs

L'application du présent accord ne pourra entraîner dans une entreprise :

- un cumul entre les avantages en résultant et ceux pouvant exister pour le même objet ;
- une diminution des avantages dont pouvaient déjà bénéficier les salariés pour le même objet.

Article 8
Durée, dénonciation, révision

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des organisations signataires effectuée, avec préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à toutes les organisations signataires.

Il sera révisable à tout moment au gré des parties signataires.

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

Article 9
Date d'application

Le présent accord qui se substitue à l'accord du 30 décembre 1961 prendra effet au 1^{er} janvier 1962.

Article 10
Dépôt aux prud'hommes

Le présent accord sera déposé au conseil de prud'hommes compétent conformément au code du travail.

Convention collective nationale du 21 février 1962⁽²⁴⁾

(24) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois (comprenant tous les syndicats qui lui sont affiliés) ;

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires C.G.T. ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois C.G.T.- F.O. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.- F.O. ;

Fédération française des syndicats des travaux publics, du bâtiment, bois et ameublement, des carrières et matériaux de construction C.F.T.C. ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C.

Instituant un régime de retraite complémentaire des assurances sociales agricoles

Article 1
Objet

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire l'affiliation des ouvriers et mensuels immatriculés au régime des assurances sociales agricoles - à l'exclusion des cadres - des entreprises visées à l'article 2, à une institution de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article 1050 du code rural.

Article 2
Champ d'application professionnel et territorial

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique en ce qui concerne les ouvriers et mensuels (autres que les cadres) immatriculés au régime des assurances sociales agricoles, aux entreprises relevant des activités telles que définies ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959), et exerçant leur profession sur le territoire métropolitain et en Corse. Il ne s'applique pas dans la forêt de Gascogne aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime.

Section 21

214-74

Section 25

254-2 et 255-2 (*exclusivement les bâtiments fluviaux et embarcations en bois*).

Section 52

523-2. 523-3, 523-4.

Section 53

531-0, 531-1, 531-2.

532-5, 532-9 (*à l'exception des fûts étanches en bois pour liquide : muids, tonneaux, foudres, cuves, etc. et des répa-*

rateurs de futailles).

532-11, 532-13, 532-14, 532-15.

532-22, 532-26.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-41, 532-42 (*à l'exception des boîtes à fromage*), 532-43, 532-45, 532-46.

532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79.

532-81, 532-82.

532-9.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15.

572-33.

572-6 (*exclusivement fabrications en bois*).

573-1 (*exclusivement fabrication de chaises pliantes*).

573-2 (*exclusivement fabrication de parcs pour bébés et articles de marche pour bébés*).

Section 59

592-41, 592-42, 592-44.

L'énumération qui précède englobe les activités professionnelles des industries du bois et des scieries qui doivent s'affilier à une institution de retraite complémentaire qu'elles soient d'un caractère agricole ou industriel.

Article 3 Institution

L'adhésion des employeurs doit se faire à la CNRB-A, section agricole et professionnelle du bois de l'Association générale de retraites par répartition.

Article 4 Salariés relevant de l'accord

Doivent être affiliés tous les salariés visés à l'article 1^{er} et remplissant les conditions suivantes :

a) Être âgés de vingt et un ans ;

b) Avoir six mois de présence continus ou discontinus en métropole ou en Corse, dans une ou plusieurs entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1.

Article 5 Cotisation

a) Assiette

Les cotisations seront calculées sur le salaire brut global.

b) Taux - Répartition

Le taux minimum global de la cotisation est de 3,5 p. 100, chaque entreprise restant libre d'adopter un taux global supérieur, sans toutefois modifier la répartition prévue ci-après.

Les cotisations sont réparties à raison de :

— 60 p. 100 à la charge de l'employeur, soit au moins 2,10 p. 100 ;

— 40 p. 100 à la charge du salarié, soit au moins 1,40 p. 100, la cotisation du salarié étant retenue sur chaque paye.

Article 6 Entreprises ayant déjà adhéré à une institution de retraite ou ayant un régime d'entreprise

Les entreprises déjà affiliées, avant la date d'application du présent accord, à une institution de retraite ne seront pas tenues de changer de régime ou de caisse.

Au cas où la cotisation globale des entreprises visées ci-dessus serait inférieure à 3,5 p. 100, celles-ci, quelle que soit la caisse à laquelle elles appartiennent, devront la porter à ce taux à partir du 1^{er} janvier 1962 dans les mêmes conditions ; en tout état de cause, la part patronale ne pourra être inférieure à 2,10 p. 100.

Article 7 Avantages antérieurs

L'application du présent accord ne pourra entraîner dans une entreprise :

-
- un cumul entre les avantages en résultant et ceux pouvant exister pour le même objet ;
 - une diminution des avantages dont pouvaient déjà bénéficier les salariés pour le même objet.

Article 8 **Durée - Dénonciation - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des organisations signataires, effectuée, avec préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les organisations signataires.

Il sera révisable à tout moment au gré des parties signataires.

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

Article 9 **Date d'application**

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 1962.

Article 10 **Dépôt aux prud'hommes**

Le présent accord sera déposé au conseil de prud'hommes compétent conformément au code du travail.

Protection sociale complémentaire

Accord du 22 octobre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
FNSL ;
FNIB ;
FNMIAMB ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
SNIPL ;
SNFPTBIVF ;
SNIBC ;
LCB ;
SEILA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CFTC.

Préambule

Les dispositions législatives ont fixé, au titre du respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, le principe selon lequel les cotisations et garanties relatives aux régimes frais de santé et prévoyance doivent être identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même catégorie dite «objective».

Ainsi, les partenaires sociaux des industries du bois et de l'importation de bois ont décidé par le présent accord, de définir les conditions dans lesquelles les salariés du secteur concernés par lesdits régimes, peuvent être affiliés, en respectant les dispositions législatives et réglementaires.

Il est rappelé que parmi les critères relatifs aux catégories objectives, les dispositions du code de la sécurité sociale permettent de les constituer en fonction des catégories professionnelles d'appartenance des salariés définies par les

accords de classification en vigueur au sein des branches professionnelles.

La convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 faisait référence au titre de ses articles 4, 4 bis et 36 aux différents types de publics qui pouvaient être affiliés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Étaient ainsi définis

- les cadres reconnus comme tels dans les conventions et accords collectifs au titre de l'article 4,
- Les Etam «assimilés cadres», reconnus au titre de l'article 4 bis,
- les Etam non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime au titre de l'article 36 annexe 1 de la convention 1947.

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, suivi du décret du 30 juillet 2021, a repris un certain nombre de principes issus de l'ancienne convention collective de 1947.

Ainsi, le décret permet aux entreprises de continuer à retenir les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leur régime de protection sociale complémentaire sans que les contributions liées à ce régime soit réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Par ailleurs, le texte reprend le mécanisme visé par l'ancien article 36 et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens, et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'il soit nécessaire de les assimiler à ces publics.

Les partenaires sociaux des industries du bois et de l'importation des bois ont ainsi souhaité, par le présent accord de branche, rappeler les règles et les seuils d'affiliation permettant le respect des dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017 et du décret du 30 juillet 2021 en permettant ainsi aux entreprises d'avoir recours aux seuils d'affiliation définis par le présent accord et validés par la commission paritaire compétente de l'APEC.

Afin de suivre la cohérence qui avait été définie antérieurement sur ce point ils ont repris et respecté les principes qui avait été retenue par l'AGIRC avant sa fusion

L'accord de classification du 10 septembre 2019 est la fusion des accords antérieurs de 1987 pour les ouvriers et de 1989 pour les personnels administratif, commercial, techniques, agents de maîtrise et cadres sans modification des textes et des définitions des catégories socioprofessionnelles (ouvriers, personnels administratifs, commerciaux, techniques, agents de maîtrise et cadres) sur lesquels l'AGIRC s'était positionnée.

Il a donc été convenu que les positions retenues par l'AGIRC pouvaient être reprises au titre du présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyrolygneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A

<i>Activité</i>	<i>Code NAF</i>
<i>Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs</i>	<i>16.10B</i>
<i>Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation</i>	<i>16.10B</i>
<i>Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie</i>	<i>16.24Z</i>
<i>Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement</i>	<i>16.24Z</i>
<i>Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, caquettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage</i>	<i>16.24Z</i>
<i>Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois</i>	<i>16.24Z</i>
<i>Fabrication de Tourets</i>	<i>16.24Z</i>
<i>Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires</i>	<i>16.29Z</i>
<i>Fabrication de Fibre de bois</i>	<i>16.10A</i>
<i>Fabrication de Farine de bois</i>	<i>16.10A</i>
<i>Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs</i>	<i>32.30Z</i>
<i>Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures</i>	<i>32.91 Z</i>

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Catégories objectives**

Article 2.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant de la grille de classification «Cadre» de l'Accord du septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier/ACT/AM/Cadres dans les Industries du Bois et de l'importation des Bois

Article 2.2 **Assimilés cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ACT et agents de maîtrise dont les seuils sont respectivement fixés au niveau III échelon 2 coefficient 370 des Agents de maîtrise et à la position ACT 7 échelon 2 coefficient 370 de l'Accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier/ ACT/ AM/ Cadres dans les Industries du Bois et de l'importation des Bois.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2.3 **ACT et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime**

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les ACT et agents de maîtrise suivants

- ACT 6 échelon 1 coefficient 240 ;

-
- ACT 6 échelon 2 coefficient 270
 - ACT 7 échelon 1 coefficient 320
 - AM niveau II échelon 2 coefficient 270
 - AM niveau III échelon 1 coefficient 320

de l'Accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier/ ACT / AM/ Cadres dans les Industries du Bois et de l'importation des Bois.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cependant, en application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Article 6

Dépôt - Extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 8

Clause de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 9

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Travail de nuit

Accord du 23 avril 2002

[Non étendu, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage ;

Syndicat national des fabricants de palettes en bois (SYPAL) ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP) ;

Union des industries du bois (UIB), regroupant les syndicats signataires ci-dessous ;

Syndicat de l'emballage industriel ;

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

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération française de la tonnellerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA-CFE-CGC.

Préambule

Les industries du bois et les secteurs de l'importation des bois ont pris acte de la publication de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes redéfinit les modalités du travail de nuit et entoure de nouvelles conditions et garanties d'ordre public le recours au travail de nuit, pour les femmes comme pour les hommes salariés, recours qui doit être exceptionnel.

Les partenaires sociaux comprennent la nécessité de prendre en compte les contextes techniques, économiques ou sociaux qui peuvent justifier le recours au travail de nuit pour pourvoir certains emplois destinés à assurer la continuité de l'activité économique, les opérations de surveillance, de maintenance et de sécurité. Sans remettre en cause la pénibilité du travail de nuit, il est parfois nécessaire d'avoir recours à cette forme d'organisation du travail pour certains emplois, certaines activités ou certains process de production. Toutefois, cette forme d'organisation du travail doit privilégier le recours au volontariat.

Les organisations signataires de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois qui se retrouvent dans le champ d'application professionnel de l'article 1 du présent accord précisent que les dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois en cas de travail continu ou par poste restent d'application.

Les parties signataires conviennent par le présent accord de définir les conditions de travail des salarié(e)s concerné(e)s en encadrant les conditions dans lesquelles le recours à cette forme d'organisation du travail peut être mise en œuvre.

Article 1 Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats

totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail : 4801

Parquets, moulures, baguettes : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés : 4804

Production de charbon de bois :

Panneaux de fibragglos : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés : 4804

Application de traitement des bois : 4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4805

Palettes : 4805

Tourets : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes) : 4807

Fibres de bois : 4807

Farine de bois : 4807

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

Fabrication d'articles en liège : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège : 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne sera fait appel au travail de nuit que si celui-ci consiste à pourvoir 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 que représente le coût de ces équipements dans le prix 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.*

Article 3

Définition du travail de nuit

Tout travail entre vingt et une heures et six heures est considéré comme travail de nuit.

Article 4

Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre vingt et une heures et six heures ;*
- soit accomplit, au moins 500 heures sur l'année de son temps de travail effectif en heures de travail de nuit entre vingt et une heures et six heures.*

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse, pendant la période du congé légal postnatal et pendant la période éventuelle d'allaitement attestée médicalement dans la limite d'une durée d'un an.

Article 5

Durée quotidienne et hebdomadaire du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Article 6 **Contreparties pour le travailleur de nuit**

1 **Contreparties sous forme de repos compensateur**

Pour le travailleur de nuit répondant à la définition donnée à l'article 4, un repos compensateur d'une durée égale à 1 % de chaque heure de travail effectif réalisée pendant la période définie à l'article 3 du présent accord sera donné au salarié.

Ce repos pourra faire l'objet d'une réduction journalière, hebdomadaire ou annuelle de son temps de travail.

À titre d'exemple, pour une période calendaire de 12 mois et un nombre d'heures de nuit de 1600 heures, le repos sera de 16 heures.

2 **Autres contreparties**

Il devra par ailleurs être prévu pour le travailleur de nuit :

- des mesures destinées à améliorer ses conditions de travail, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.*
- les modalités du passage d'un poste de nuit à un poste de jour et vice versa.*
- les modalités de la prise en compte des raisons familiales.*
- des dispositions relatives à l'organisation des temps de pause*

La mise en œuvre de ces contreparties est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

À défaut de délégué syndical, la mise en œuvre de ces contreparties est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en œuvre ces contreparties après information des salariés concernés.

Article 7 **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 8 **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 9 **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.

Activité partielle de longue durée pour (APLD)

Accord du 28 janvier 2021

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 8 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;
Fédération française de la broserie (FFB) ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois. Fédération Française des syndicats du liège (FNSL) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Fédération nationale de l'injection de bois. Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Syndicat des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Le commerce du bois ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois. Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat National du Charbon de bois ;
Fédération des Tonneliers de France ;
Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquets (UFFEP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC.

Mod. par Avenant n° 1, 22 juin 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., la référence à la «production de charbon de bois» de la classe 24.1 G visée à l'article 1^{er} est exclue de l'extension à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyrolygneux» Production de charbon de bois est exclue de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

*Fédération nationale du bois (FNB) ;
Fédération française de la broserie (FFB) ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Fédération Française des syndicats du liège (FNSL) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Fédération nationale de l'injection de bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Syndicat des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Le commerce du bois ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat National du Charbon de bois ;
Fédération des Tonneliers de France ;
Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquets (UFFEP).*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.*

Préambule

Les partenaires sociaux des Industries du Bois et de l'Importation des Bois ont décidé de continuer à accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au COVID-19.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et ainsi, ils ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre aux situations de baisses durables d'activité mais n'entachant pas la pérennité de l'entreprise.

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la crise sanitaire sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés à :

- L'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois
- Les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations de certains groupes constatés en 2020 ;
- L'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels)
- La fermeture des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises.
- La fermeture pendant plusieurs mois de bars et restaurants, dans le monde entier impactant directement les ventes de boissons, et ainsi toucher économiquement toutes les activités de caisserie, d'emballages en bois, de fabrication en liège et de tonnellerie, qui seront toutes impactées immédiatement mais également avec un décalage de 12 à 18 mots.
- aux contraintes d'organisation liées au covid.

D'autres facteurs ont également percuté l'activité des entreprises en matière de transport, logistiques et approvisionnement.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020- 926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité et celles du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.»

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
<i>(Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 8 juill., à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux») Production de charbon de bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A

	Référence NAPE/ NAF
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses. balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Application de l'accord

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3 Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation

Mod. par Avenant n° 1, 22 juin 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., la référence à la «production de charbon de bois» de la classe 24.1 G visée à l'article 1^{er} est exclue de l'extension à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyrolygineux» Production de charbon de bois est exclue de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération française de la broserie (FFB) ;

Groupeement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Fédération Française des syndicats du liège (FNSL) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Fédération nationale de l'injection de bois ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Syndicat des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU ;

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

Le commerce du bois ;

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

*Syndicat national des fabricants de matériaux fibrage ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat National du Charbon de bois ;
Fédération des Tonneliers de France ;
Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquets (UFFEP).
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.*

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe un document.

Ce document comporte :

- Un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activités ;
- Les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sachant que cette dernière ne pourra pas être supérieure à 36 mois, consécutif ou non sur une période de référence de 18 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser –10 % de la durée légale sur la totalité de la durée prévue dans le document sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre et le bilan des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 4 **Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné à minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement l'entreprise ou le groupe.

Pendant la durée d'application du dispositif, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni de conclure d'accord de performance collective.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif : pour l'une des causes énoncées à l'article 1233-3 du code du travail l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE - formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du Travail.

Sont - maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant ;

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Par ailleurs, les partenaires sociaux appellent les entreprises, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, de justice et de solidarité, à surseoir au versement de dividendes pendant la période de mise en œuvre de l'APLD.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

Article 5

Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD ne pourra être inférieur au montant prévu à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020.

Article 6

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, est transmis à l'autorité administrative, accompagné d'un avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation, dans les conditions définies par la réglementation.

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

La décision d'homologation est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

L'employeur informe les salariés, par tous moyens, au moins trois jours ouvrés préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD.

Article 7

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au 1, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord et du contexte de la pandémie, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE en application des dispositions de l'accord du 20 mars 2012 relatif à la CPNE modifié par l'avenant n° 1 du 16 octobre 2012, annuellement.

La CPNE sera informée par mail à l'adresse suivante : infos@fnbois.com des demandes particulières en application du présent accord.

La CPNE fera un bilan chaque année qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

Article 8

Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entre-

prises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail.

Article 9

Date d'application et durée de l'accord

Mod. par Avenant n° 1, 22 juin 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., la référence à la «production de charbon de bois» de la classe 24.1 G visée à l'article 1^{er} est exclue de l'extension à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux» Production de charbon de bois est exclue de l'extension ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération française de la broserie (FFB) ;

Groupeement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Fédération Française des syndicats du liège (FNSL) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Fédération nationale de l'injection de bois ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Syndicat des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU ;

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

Le commerce du bois ;

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

Syndicat national des fabricants de matériaux fibrage ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat National du Charbon de bois ;

Fédération des Tonneliers de France ;

Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquets (UFFEP).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et jusqu'au 31 décembre 2026. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et permet aux entreprises de transmettre le document visé à l'article 3, élaboré en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 11

Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du Travail.

Formation professionnelle

Capital de temps de formation

Accord national du 4 novembre 1998

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendus par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000 et applicables à compter du 1^{er} décembre 2000 ⁽¹⁾ et par avenant n

(1) L'avenant n° 1 du 19 juin 2000 a notamment modifié la date d'entrée en vigueur de l'accord du 4 novembre 1998 en subordonnant celle-

ci à son extension (voir article 13).

° 2 du 20 juin 2002 étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002)

(Accord abrogé par accord du 14 décembre 2004, étendu)

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 oeuvre 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 oeuvre 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 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises quel que soit leur effectif relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	-
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballage léger en bois, boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Mise à jour (mai 2024) 275

	Référence NAPE
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Chapitre 1

Conditions de mise en oeuvre

Article 1

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 45 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 5 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**

(Modifié par avenant n° 2 du 20 juin 2002, étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002)

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 39 heures sauf dans les cas définis par l'organe délibérant compétent de l'OPCIBA.

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 35 heures 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, calculés 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 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

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 formation, 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 absent au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;

— dans les établissements de 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.

Chapitre 2 **Dispositions financières**

Article 8 **Financement**

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

À compter du 1^{er} janvier 2000, 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 3

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 1 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 prises 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 consacrerait 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 4

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 5

Dispositions diverses

Article 13 **Entrée en vigueur**

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter du 1er 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 2001 ainsi qu'aux demandes de financement des actions de formation relatives au capital de temps de formation sollicitées à compter du 1^{er} janvier 2001.

Il doit s'appliquer sous cette réserve, aux contributions dues au plus tard le 28 février 1999.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent 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 législatives, réglementaires ou conventionnelles, 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 conviennent 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 continue

Entreprises de moins de 10 salariés

Secteur du liège

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. À 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

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés et relevant des activités suivantes :

5408 : Fabrication d'articles en liège ;

5907 : Commerce de gros de liège et articles en liège ;

6422 : Commerce de détail de liège et articles en liège.

Chapitre I **Formation continue**

Article 1er

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 formation 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'O.P.C.I.B.A. 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 10 salariés est assuré par une participation obligatoire des employeurs occupant moins de 10 salariés, au moins égale à 0,15% 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 10 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% des salaires.

Article 5

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'O.P.C.I.B.A. et gérée par la section paritaire créée à cet effet.

Chapitre III **Rôle de la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés**

Article 6

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation

dispensée, conviennent de confier à la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. la gestion des fonds collectés.

Article 7

La section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. 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 10 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.

À ce titre, l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution de 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'O.P.C.I.B.A. 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 10 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 10 salariés, postérieures à la 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.

Autres secteurs

Accord du 21 décembre 1994

Mod. par Avenant n° 1, 29 mars 1995, étendu par arr. du 8 févr. 1996, JO 21 févr. à l'exception des activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAP 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés en ce qui concerne l'activité de tonnellerie (code NAP 4805), exclues de l'extension

Avenant n° 2, 14 déc. 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de sa signature

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. À 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

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés et relevant des activités suivantes ⁽²⁸⁾ :

(28) Sont exclues de l'extension par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996, les activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAP 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés en ce qui concerne l'activité de tonnellerie (code NAP 4805).

	Référence NAPE
Importation de bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la 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'entreprises peuvent programmer des stages de formation 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 l'information sont déterminées par l'O.P.C.I.B.A. 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

Mod. par Résultant de : Avenant n° 2, 14 déc. 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de sa signature

I

À compter du 1^{er} janvier 2004

Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail, un pourcentage minimal de 0.40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à compter du 1^{er} janvier 2004.

Cette contribution devra être versée avant le 28 février 2005 auprès de l'OPCIBA.

Sur les 0,40 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation en application de l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, au tutorat, à l'observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

II

À compter du 1^{er} janvier 2005

Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail, un pourcentage minimal de 0.55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution devra être versée avant le 28 février 2006 auprès de l'OPCIBA.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation en application de l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, au tutorat, à l'observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

III

Dispositions complémentaires

Pour la mise en œuvre de l'obligation visée aux points I et II, l'employeur effectue avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence auprès de l'OPCIBA, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et du tutorat,
- un versement à concurrence du solde de l'obligation auprès de l'OPCIBA.

Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés, restent soumises pour l'année en cause et les deux suivantes à l'obligation de verser au titre de la formation professionnelle leur contribution sur la base du montant fixé par la réglementation en vigueur.

Article 5

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'O.P.C.I.B.A. et gérée par la section paritaire créée à cet effet.

Chapitre III

Rôle de la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés

Article 6

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation dispensée, conviennent de confier à la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. la gestion des fonds collectés.

Article 7

La section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. 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 10 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.

À ce titre, l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution de 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'O.P.C.I.B.A. 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 10 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 législatives, réglementaires, ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord, concernant les entreprises de moins de 10 salariés, postérieures à la 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.

Entreprises de plus de 10 salariés

Accord national du 21 décembre 1994

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996 et par arrêté du 5 mars 1996, JO 19 mars 1996)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle continue dans le cadre des industries du bois.

Ils reconnaissent le rôle primordial du développement de la formation professionnelle dans les entreprises des secteurs d'activités des industries du bois et soulignent que ce développement est une des conditions de la compétitivité des entreprises, de l'emploi et de la valorisation de ces secteurs professionnels.

Ce sont les raisons pour lesquelles les parties signataires conviennent de confier à l'O.P.C.I.B.A. créé par l'accord du 21 décembre 1994 la collecte et la gestion des fonds versés par les entreprises au titre de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

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

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises qui emploient 10 salariés ou plus, relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Chapitre 1

Dispositions financières

Les entreprises définies au chapitre préliminaire visé ci-dessus, doivent verser auprès de l'O.P.C.I.B.A. les contributions suivantes destinées au financement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises qui emploient 10 salariés ou plus sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. :

- avant le 1^{er} mars de l'année N, au minimum 0,3% de la masse salariale de l'année N-1 (brut fiscal déclaré sur la D.A.D.S.). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins dix salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Chapitre 2

Affectation des sommes versées

Les sommes versées à l'O.P.C.I.B.A. sont affectées à la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Les fonds collectés au titre du plan de formation, qui n'auront pas été utilisés au sein de la section professionnelle paritaire, feront l'objet d'une surmutualisation au niveau de l'O.P.C.I.B.A. avant la date fixée par la réglementation en vigueur.

Chapitre 3

Création du capital de temps de formation

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations, dans le courant de l'année 1995, sur les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation, dans le cadre des articles :

- 40-12 et suivants,
- 70-7

de l'Accord Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, notamment l'avenant du 5 juillet 1994 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Chapitre 4

Dispositions diverses

Chapitre 1 - Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. obtiendra l'agrément prévu par le Code du Travail au titre du plan de formation (article L. 961-12) et sous réserve de la conclusion entre l'O.P.C.I.B.A. et l'opérateur de la convention prévue à l'article 5, dernier alinéa, de l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B.A.

Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 1^{er} janvier 1996.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en cas de difficultés d'application du présent accord.

Chapitre 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.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Chapitre 3 - Clause de sauvegarde

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 à l'affectation de fonds de la 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.

Chapitre 4 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 5 - 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. 132-9 du Code du Travail.

Formation alternée des jeunes

Financement des actions de formation alternée des jeunes

Accord national du 21 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996 à l'exception des activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAF 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés, s'agissant de l'activité de tonnellerie (code NAF 4805) exclues de l'extension]

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle en alternance dans le cadre des industries du bois, visées dans le champ d'application du présent accord.

En effet, les formations en alternance ont pour but de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation en alternance afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés concernés.

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

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes ⁽²⁸⁾ :

(28) Sont exclues de l'extension par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996, les activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAP 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés en ce qui concerne l'activité de tonnellerie (code NAP 4805).

	Référence NAPE
Importation de bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807

	Référence NAPE
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Chapitre 1

Dispositions financières

Les entreprises définies dans le champ d'application du chapitre préliminaire doivent verser auprès de l'O.P.C.I.B.A. les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation alternées des jeunes :

Article 1

Entreprise de plus de 10 salariés

Les entreprises devront verser :

- les contributions correspondant au 0,4% relevant de la participation au développement de la Formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance,
- les contributions correspondant au 0,3% relevant de la participation au développement de la Formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 2

Entreprise de moins de 10 salariés

Les entreprises devront verser :

- la contribution de 0,10% due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance, lorsqu'elles sont assujetties à cette contribution.

Article 3

Date de versement

Les entreprises seront tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

Chapitre 2

Rôle de la section professionnelle paritaire de l'O.P.C.I.B.A. pour les formations en alternance

Article 4

Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'O.P.C.I.B.A. et gérée par la section professionnelle des Industries du Bois et de l'Importation selon les règles applicables aux formations professionnelles en alternance.

Article 5

Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'O.P.C.I.B.A. a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994 ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies par 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 orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance,
 - définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
 - *définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels au C.F.A. dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par les réglementations en vigueur.*
 - définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires,
 - vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises,
 - procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels.

Chapitre 3

Dispositions diverses

Article 6 **Date d'effet**

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. obtiendra l'habilitation prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation en alternance.

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 7 **Extension**

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 8 **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 législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord, concernant les formations en alternance, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 **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. 132-9 du Code du Travail.

Formation des conducteurs

Accord du 27 avril 2000

[Étendu par arrêté du 18 avril 2001, JO 28 avril 2001, applicable à compter du 1^{er} mai 2001 (1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension)]

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 9 décembre 2002, étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

Préambule

Entre, d'une part,

— Les organisations professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité ci-dessous indiquées
Et d'autre part,

— Les organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord,

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 1

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux »)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	-
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballage léger en bois, boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Chapitre 2

Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Article 1

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 concernés

a

Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1^{er} septembre 2000 ⁽¹⁾ :

(1) En application de l'article 7 de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2000 étendu, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} mai 2001.

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 par PTAC.

b

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale :

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 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 ⁽¹⁾. Le chef d'entreprise délivrera à ces salariés une attestation de présence valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

(1) En application de l'article 7 de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2000 étendu, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} mai 2001.

Article 3 **La formation initiale minimale obligatoire**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 9 décembre 2002, étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

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 trois semaines consécutives ou non.

3 **Contenu de la formation**

(voir avenant n° 1 du 6 juillet 2000)

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, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier, les modalités de réalisation de la formation devront également être consacrées :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise;
- à la reconnaissance des lignes et des tournées;
- à l'information sur la démarche « qualité »;
- à la prévention et à la réglementation des litiges;
- au perfectionnement 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 inter entreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou inter entreprises 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 organismes 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 3 **La formation continue obligatoire de sécurité**

Article 1 **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 cinq ans de sa vie professionnelle 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 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 cinq 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 (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

d

Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée pour exercer la fonction de conducteur routier devront, dès lors 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 cinq ans ou d'une attestation de formation initiale minimale datant de moins de cinq 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

(voir avenant n° 1 du 6 juillet 2000)

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 inter entreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou inter entreprises 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 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 4

Dispositions diverses

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visés 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 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} septembre 2000⁽¹⁾.

(1) En application de l'article 7 de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2000 étendu, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} mai 2001.

Chapitre 6

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations d'origine législatives, réglementaires ou conventionnelles 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 7

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 conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du 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.

Avenant n° 1 du 6 juillet 2000

[Étendu par arrêté du 18 avril 2001, JO 28 avril 2001, applicable à compter du 1^{er} mai 2001 (1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension)]

Article 1er

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux »)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	-
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804

	Référence NAPE
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballage léger en bois, y compris les boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Contenu des formations des conducteurs routiers

Les organisations signataires du présent avenant ont convenu de définir le contenu des référentiels relatifs à la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et à la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) pour les salariés concernés par le présent accord.

Elles ont décidé à ce titre que les programmes des formations devront respecter les contenus fixés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 3

Contenu du programme de la formation initiale minimale obligatoire

Le programme de la formation initiale minimale obligatoire prévue par l'accord du 27 avril 2000 porte sur les thèmes ci-après énumérés :

Thème 1 - Perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité

Objectif

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

Éléments de contenu

Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours;
- les diagrammes de recouvrement de rapport de boîtes de vitesses.

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique;
- les limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs;
- utilisation combinée freins et ralentisseur;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes;

-
- les vérifications et les contrôles qui incombent au conducteur;
 - attitude à adopter en cas de défaillance.

Chargement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

Environnement :

- anticipation dans la conduite;
- prise en compte des intentions des autres usagers;
- utilisation de l'inertie du véhicule;
- itinéraires accidentés;
- conduite de nuit.

Manœuvres professionnelles :

- Repérage des obstacles;
- Préparation de la manœuvre;
- Visibilité, angles morts;
- Comportement et sécurité dans la manœuvre;
- Réalisation de manœuvres professionnelles.

Thème 2

Principes ergonomiques

- Gestes et postures à risques
- Position du corps dans l'espace
- Importance du travail des muscles
- Postures et coordination des gestes
- Exercices de manutention
- Protections individuelles

Prévision des accidents du travail en circulation

- Attitude et vigilance du conducteur
- Entretien du véhicule
- Infrastructure et intempéries
- Manœuvres, arrêt, stationnement

Thème 3

Réglementation des transports et activités auxiliaires

- Titres d'exploitation transport
- Obligation des contrats types de transport de marchandises
- Rédaction des documents matérialisant le contrat de transport
- Franchissement des frontières et autorisations de transport communautaire
- Titres d'exploitation location
- Contrats de location de véhicules avec conducteur
- Documents particuliers d'accompagnement de la marchandise

Réglementations sociales dans le transport de marchandises

- Durées maximales de travail spécifiques aux transports
- Réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos
- Manipulation du sélecteur du chronotachygraphe
- Utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement
- Sanctions en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification

Thème 4

Hygiène de vie

-
- Choix de l'alimentation
 - Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac
 - Symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress

Respect des autres usagers

- Structure et organisation de la sécurité routière
- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les véhicules lourds
- Spécificité des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux roues)
- Permis à points

Thème 5

Chargement

- La charge utile d'un volume ou d'un ensemble
- Le volume utile
- Plan de chargement, incompatibilités
- Répartition du chargement, les conséquences de la surcharge à l'essieu
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Type d'emballage et support de charge
- Manipulation du hayon élévateur

Arrimage

- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
- Techniques de calage et d'arrimage
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

Thème 6

Aspects économiques

- Transport routier par rapport aux autres secteurs économiques
- Différentes activités du transport routier (pour compte d'autrui, pour compte propre, activités auxiliaires du transport)
- Différentes spécialisations du transport (citerne, température dirigée)

Aspects sociaux

- Présentation de l'accord de branche
- Formation initiale et continue des conducteurs

Thème 7

Entreprise et qualité

- L'entreprise et son environnement
- Conséquences d'un litige sur le plan commercial et financier

Attitude du conducteur et image de marque

- Importance pour l'entreprise de la qualité de prestation du conducteur
- Différents rôles du conducteur
- Différents interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise
- Aspects relationnels

Organisation du travail

- Organisation des tournées
- Organisation du chargement

Thème 8

- Caractéristiques générales des matières dangereuses
- Réglementation du transport de matières dangereuses

- Différents conditionnements
- Incompatibilités de chargement
- Règles de circulation s'appliquant aux véhicules transportant des matières dangereuses
- Intervention en cas d'incident ou d'accident

Article 4

Contenu du programme de la formation continue obligatoire de sécurité

Le programme de la formation continue obligatoire de sécurité prévue par l'accord du 27 avril 2000 porte sur les séquences définies ci-dessous et sur les thèmes ci-après énumérés :

Organisation de la formation continue obligatoire de sécurité

Thèmes	Durée
1. Accueil Bilan des connaissances : — réglementation et sécurité routière — techniques et comportement en conduite	2 heures
2. Sécurité à l'arrêt. Perfectionnement aux techniques de conduites en situation normale comme en situation difficile (dont conduite individuelle et utilisation de la grue).	6 heures (1 heure)
3. Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle	1 heure
4. Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers	4 heures
Évaluation des acquis et synthèse du stage	1 heure
Total	14 heures réparties sur 2 jours

Thème 1 - Bilan des techniques du comportement et des connaissances en matière de conduite, réglementations et sécurité routière

Objectif

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite;
- réglementations spécifiques aux transports;
- circulation routière.

Éléments de contenu

Conduite :

- observation du comportement et des attitudes du conducteur;
- observation de la technique de conduite par les relevés :
 - de la consommation;
 - de la vitesse;
 - des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation du transport intérieur;
- réglementation du transport dans l'Union européenne;
- réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos;
- utilisation des dispositifs de contrôle.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds;
- restrictions et interdictions de circulation;
- contrôles et sanctions;

-
- comportement en cas d'accident;
 - facteurs d'accidents de la route;
 - spécificités des autres usagers.

Thème 2 - Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile

Objectif

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonctions des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée;
- distance de sécurité;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence);
- circulation dense, rapide et urbaine;
- dépassements;
- grandes descentes;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

Thème 3 - Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectifs

Actualiser les connaissances sur :

- les réglementations du transport intérieur et du transport dans l'Union européenne;
- la réglementation sociale et du travail;
- la réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle.

Éléments de contenu

Transports intérieur et intra Union européenne :

- titres d'exploitation;
- contrats de transport;
- documents d'accompagnement de la marchandise.

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail;
- durées maximales du travail spécifiques aux transports.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur;
- temps de conduite et de repos.

Dispositif de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe;
- utilisation du chronotachygraphe;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Thème 4 - Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectifs

- Actualiser les connaissances en matières de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds.
- Prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident.
- Adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenu

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière;
- restrictions et interdictions de circulation;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- statistiques des accidents de la route;
- facteurs d'accidents de la route;
- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds;
- hygiène de vie, stress, fatigue;
- mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux roues, piétons);
- anticipation de leurs comportements;
- conduite préventive.

Évaluation des acquis

- Questionnaire à choix multiple élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 6

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 économie ou son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de procéder au réexamen de ses dispositions.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord doivent normalement entrer en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2000; cependant dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord du 27 avril 2000 et du présent avenant n° 1 ne pourraient être publiés au Journal officiel avant cette date, l'accord du 27 avril 2000 et son avenant n° 1 n'entreront en vigueur qu'à compter du premier jour du mois civil suivant la publication des arrêtés d'extension de ces deux textes ⁽¹⁾.

(1) L'accord du 27 avril 2000 et le présent avenant ayant été étendus par arrêté du 18 avril 2001 publié au JO du 28 avril, ils sont applicables à compter du 1^{er} mai 2001.

Article 8

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère de l'emploi et de la solidarité en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Article 9

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.

Annexe à l'avenant n° 1 à l'accord du 27 avril 2000 - Attestations de formation délivrée par l'employeur

Je soussigné,,

(Nom) (Prénom(s))

.....

(Qualité)

de la société

sisé

atteste que M.

(Nom) (Prénom(s))

* est employé dans notre société en qualité de

* est titulaire d'une attestation FIMO (ou, à défaut, est réputé répondre aux conditions d'équivalences fixées à l'article 2 du chapitre 2 de l'accord professionnel du 27 avril 2000)

* est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

La présente attestation est délivrée en application et conformément à l'accord professionnel du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

Fait à, le

Avenant n° 2 du 20 décembre 2001

[Non étendu, applicable à compter du 20 décembre 2001]

Article 1

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et du dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Attestations de formation

Les organisations signataires du présent avenant ont convenu de préciser le contenu des attestations de formation délivrées par l'employeur en application de l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

Elles ont ainsi retenu 5 modèles correspondant aux différents cas prévus par l'accord visé ci-dessus et qui complètent le modèle d'attestation qui était indiqué initialement en annexe dudit accord. Ces modèles sont ainsi rédigés :

Modèle 1 : Salarié qui a un diplôme ou une formation

Recto

Attestation de formation initiale minimale obligatoire pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t	
<p>N° permis de conduire:</p> <p>Délivré par la préfecture de :</p> <p style="text-align: center;">Nom : Attestation délivrée par :</p> <p style="text-align: center;">Prénom(s) :</p> <p style="text-align: center;">Date de naissance :</p> <p style="text-align: center;">Adresse :</p> <p style="text-align: center;">Titulaire de l'un des diplômes ou titres suivants : Centre agréé par décision administrative du :</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <ul style="list-style-type: none"> • CAP de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session de 1991 [] <li style="padding-left: 20px;">• CAP de conduite routière [] <li style="padding-left: 20px;">• CFP de conducteur routier [] • BEP conduite et service dans les transports routiers [] <li style="padding-left: 20px;">• ou tout autre diplôme de niveau équivalent </div> <div style="width: 45%; text-align: right;"> <p>Nom du responsable du centre de formation agréé :</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">ou</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <ul style="list-style-type: none"> • Réussite au test d'évaluation final d'évaluation des compétences acquises [] </div> <div style="width: 45%; text-align: right;"> <p>Date de délivrance de l'attestation de formation :</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">Date de début d'activité :</p> <p style="text-align: center;">Signature du titulaire:</p> <p style="text-align: right;">Cachet et signature :</p>	

Verso

<p>Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois</p> <p>Accord relatif à la formation des conducteurs</p>
--

*dans les entreprises des industries du bois,
et de l'importation des bois
signé le 27 avril 2000
modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000
Arrêté d'extension du 18 avril 2001
JO du 28 avril 2001*

Modèle 2 : Salarié déjà en place

Recto

*Attestation de présence en qualité de conducteur routier
au 1^{er} mai 2001 valant attestation de formation initiale minimale
obligatoire pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t*

N° permis de conduire :

Délivré par la préfecture de :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Date de début d'activité :

Signature du titulaire :

Nom de l'entreprise :

N° siret : APE

N° employeur :

Adresse :

Nom du responsable légal :

Date de délivrance de l'attestation :

Cachet et signature :

Verso

*Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois
Accord relatif à la formation des conducteurs
dans les entreprises des industries du bois,
et de l'importation des bois
signé le 27 avril 2000
modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000
Arrêté d'extension du 18 avril 2001
JO du 28 avril 2001*

Modèle 3 : Salarié ayant une FIMO provenant d'une autre branche

Recto

Attestation de délivrance d'une FIMO

*valant attestation de formation initiale minimale obligatoire
pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises
d'un PTAC supérieur à 7,5 t*

N° permis de conduire:

Délivré par la préfecture de :

Informations relatives au salarié :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance:

Adresse :

Nom de l'entreprise :

N° siret : APE

N° employeur :

Adresse :

Nom du responsable légal :

Informations relatives à l'expérience du salarié :

*La société ... représentée par M. ... atteste, au vu des bulletins de paye,
des certificats de travail ou de l'attestation de la qualité de travailleur
indépendant et des documents présentés par M....*

Date de délivrance de l'attestation :

*que celui-ci est titulaire d'une attestation de FIMO délivrée en applica-
tion de dispositions réglementaires ou conventionnelles.*

Cachet et signature :

Références de la FIMO : ...

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois,

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêté d'extension du 18 avril 2001

JO du 28 avril 2001

Modèle 4 : Salarié qui a suivi un contrat d'insertion en alternance

Recto

Attestation de formation en alternance

*valant attestation de formation initiale minimale obligatoire
pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises
d'un PTAC supérieur à 7,5 t*

N° permis de conduire:

Délivré par la préfecture de :

Attestation de formation en alternance
valant attestation de formation initiale minimale obligatoire
pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises
d'un PTAC supérieur à 7,5 t

Informations relatives au salarié :

Nom :

Attestation délivrée par :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Référence du centre de formation :

Informations relatives à la formation du salarié :

Nom du responsable du centre de formation :

*La société ... représentée par M. ... atteste, au vu de l'attestation délivrée
par le centre référencé ci-contre que*

*M. ... a bénéficié d'un contrat d'insertion en alternance et a suivi avec
succès à ce titre, la FIMO*

Date de délivrance de l'attestation :

prévus par l'accord du 27 avril 2000.

Cachet et signature :

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois,

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêté d'extension du 18 avril 2001

JO du 28 avril 2001

Modèle 5 : Salarié qui a suivi une FCOS

Recto

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité
pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC
supérieur à 7,5 t

N° permis de conduire:

Délivré par la préfecture de :

Nom :

Attestation délivrée par :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

*Attestation de formation continue obligatoire de sécurité
pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC
supérieur à 7,5 t*

Signature du titulaire:

Centre agréé par décision administrative du :

Nom du responsable du centre de formation agréé :

Date de délivrance de l'attestation de formation :

*Cette attestation est valable cinq ans à compter de la date de délivrance,
soit jusqu'au:*

Cachet et signature:

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois,

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêté d'extension du 18 avril 2001

JO du 28 avril 2001

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 4

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations d'origine législatives, réglementaires ou conventionnelles dont la teneur aurait une incidence directe sur 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.

Article 5

Dépôt / adhésion

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 conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

**Formation professionnelle tout au long de la vie
Accord du 15 novembre 2016**

[Étendu par arr. 24 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du Charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

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

Fédération française des industries du sport et des loisirs ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération des tonneliers de France ;

Fédération française des syndicats du liège ;

Fédération française de la broserie ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

FFB ;

GPFFB ;

FFSL ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

LCB ;

SNIELB ;

FIBRAGGLOS ;

SNAPB ;

FBT ;

SNCB ;

SNFM FIBRAGGLOS.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCSB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés 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,

— la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,

— la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

À cet effet, elles, entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et aux attentes des salariés en la matière.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mettre en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Ils réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des compétences des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, d'une part les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales et d'autre part, les salariés doivent sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir et tout particulièrement pour prendre en compte :

- les enjeux démographiques dans la profession posés aux entreprises couvertes par le présent accord ;
- les besoins de nouvelles compétences ;
- la nécessité de développer la mise en œuvre d'une politique professionnelle d'apprentissage ;
- la nécessité de préserver et de maintenir l'emploi

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

À ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif de continuer à :

- permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les secteurs d'activités visés par le présent accord, notamment à travers la commission paritaire nationale de l'emploi dans le cadre des missions qui lui sont confiées ;
- développer et inciter à recourir au bilan de compétence ;
- développer la formation pour les salariés qui sont en place dans le cadre de la professionnalisation

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises permettant à tout(e) salarié(e) l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 6 décembre 2011 et de ses avenants relatifs à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, à la période de professionnalisation, au tutorat, à l'observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

Le présent accord confirme l'accord du 2 juin 2016 portant sur la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Article 1 **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

FFB ;

GPFFB ;

FFSL ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
SNFM FIBRAGGLOS.
Syndicat(s) de salariés :
BATI MAT TP CFTC ;
CFDT FNSCB ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801/20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
<i>(Exclu de l'extension, à l'exception de l'activité de la «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux» par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Production de charbon de bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E

	Référence NAPE/ NAF
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures....	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Dispositions sur les différents éléments financés

Mod. par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

FFB ;

GPFFB ;

FFSL ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

LCB ;

SNIELB ;

FIBRAGGLOS ;

SNAPB ;

FBT ;

SNCB ;

SNFM FIBRAGGLOS.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

2.1

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

2.1.1

Principes applicables au contrat de professionnalisation

a. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

b. 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'ingénieur, 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 justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
 - les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c. Public concerné par le contrat de professionnalisation

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, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi (y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés) notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail en vue d'acquérir des qualifications autres que celles normalement éligibles au contrat de professionnalisation. Ils ont accès à toute formation dès lors qu'elle est qualifiante.

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 ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

d. 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.

e. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus 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 ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle,
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

f. Activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières, notamment pour le secteur de l'emballage léger, au sens de l'article L. 1242-2 alinéa 3, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation.

Elle détermine :

- L'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini ;

— La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;

— Les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

2.1.2

Conditions relatives à la formation

a. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action 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 (CUT) ;

— en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une des qualifications suivantes :

— soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

— soit reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés ;

— soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

La CPNE 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 nécessitant un examen en commission paritaire.

2.1.3

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 indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération du salaire minima relevant du coefficient prévu par les dispositions de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

2.1.4

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

a. 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.

b. 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 agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA 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 dématérialisée, auprès de la Direccte.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA 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.

c. Rôle du Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.1.5

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

— 15 euros, dans la limite du coût réel :

m pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP,

m ou d'un diplôme.

— 10 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois :

— pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin,

— et pourront être fondés sur des critères autres que le temps passé en stage en application de la loi «travail» qui modifie l'article L. 6332-14 du code du travail.

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 membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres 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.

2.1.6

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.

2.2

La Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2.2.1

Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

1^o prioritairement, l'obtention d'un diplôme ou d'un CQP inscrit sur la liste de la CPNE ;

2° l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;

3° l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret du 13 février 2015 et de son nouvel article D. 6113-1 du code du travail résumé comme suit : «le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser et favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.» ;

4° l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP ;

5° l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'Opcv de branche.

2.2.2 Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

2.2.2.1 Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

2.2.2.2 Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail.

2.2.2.3 Déplacements

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre de la période de professionnalisation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les frais de garde d'enfants peuvent être pris en charge sous réserve d'une décision de l'OPCA de branche qui permet le remboursement à l'entreprise.

2.2.2.4 Organisation du parcours de formation

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2. une phase de réalisation des actions de formation ;
3. une phase de certification des parcours de formation.

2.2.3 Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

2.2.4

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants dans la limite des fonds disponibles :

- 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 le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

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 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.

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 membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres 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.

2.3

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.3.1

Mise en place de l'Observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.3.2

Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle du comité paritaire de pilotage défini ci-après :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de 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 compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3.3

Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide du comité paritaire de pilotage défini ci-après. Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés par toute cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses «chargés de mission Observatoire».

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès du comité paritaire de pilotage défini ci-après des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

2.3.4

Comité paritaire de pilotage

a. Missions

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

b. Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national signataire de l'accord qui crée l'observatoire et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Il se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire dans un délai de 15 jours.

La convocation est adressée aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par le secrétariat de celui-ci.

Le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la délégation patronale.

Les comptes-rendus seront rédigés par le Secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et adressés aux membres de celui-ci dans les meilleurs délais.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire 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 du comité paritaire de pilotage de l'observatoire en cas d'empêchement du Président.

La rémunération des représentants au comité paritaire de pilotage de l'observatoire est maintenue. Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités fixées pour les participants aux instances de l'OPCA de branche.

2.3.5

(Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu) - Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution :

- «professionnalisation»,
- «plan de formation»,
- «Compte personnel de formation»
- Et des contributions conventionnelles et volontaires des entreprises de l'OPCA de branche, en application de la réglementation en vigueur.

L'organisme collecteur paritaire agréé gère les contributions des employeurs au sein de sections consacrées au financement, respectivement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, du compte personnel de formation, des actions de professionnalisation et du plan de formation.

La section paritaire professionnelle proposera au conseil d'administration paritaire de l'OPCA les orientations et priorités de formation.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE des industries du bois et de l'importation des bois réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire, en fonction des travaux et études demandés, et est transmis à la section professionnelle.

2.4

(Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu) - Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur peut être l'employeur lui-même. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet, en application de l'article D. 6325-7 du code du travail :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

— de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

— d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés du nombre de fonction tutorale exercé sur l'année et sera informé sur le bilan social.

Pour favoriser l'efficacité de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

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 les conditions définies par la CPNE et dans la limite des fonds disponibles.

Les organisations signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant le cas échéant une reconnaissance (... par exemple gratification, prime de tutorat, réduction du temps de travail).

Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 3 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

L'employeur ne peut, quant à lui, assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

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 ou période de professionnalisation, l'employeur peut 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.

Étant entendu que l'OPCA de branche pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont à ce jour :

— 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de 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 visée à l'article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et qui n'ont 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 chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 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 et 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.

2.5

Le Compte Personnel Formation (CPF)

2.5.1

(Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu) - Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à partir de 16 ans notamment :

— pour les personnes actives qui occupent un emploi, y compris lorsqu'elles sont titulaires d'un contrat de travail de droit français et qui exercent leur activité à l'étranger ;

— pour les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle

et fermé au décès du titulaire.

Le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

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.

2.5.2

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.

2.5.3

Cumul des heures de 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.

Le nombre d'heures de formation est majoré pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. En pratique, ce dernier bénéficie dorénavant de 48 heures par an dans la limite d'un plafond maximal de 400 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.

2.5.4

Abondements : Priorités de branche

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 ;

2.5.5

(Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu) - Formations éligibles

(Al. exclu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE ;

- 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'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de

connaissance et de compétences ;

— les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;

— l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

— les formations permettant de réaliser un bilan de compétences;

— les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;

— les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions; toutefois, seules les heures acquises au titre du nouveau compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

— Les formations destinées à la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules légers.

Par ailleurs, le législateur permet la mobilisation du CPF pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, dès lors que celle-ci figure bien sur la liste des formations éligibles.

2.5.6

Modalités de mise en œuvre

2.5.6.1

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 dans les conditions visées au point 2.5.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 2.5.6.1.2.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

2.5.6.1.1 - 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.

2.5.6.1.2 - 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.

2.5.6.2 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.

2.5.7 Financement

2.5.7.1 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.

2.5.7.2 Financement par l'OPCA de branche

2.5.7.2.1. 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 priorité 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.

2.5.7.2.2. Les éléments pris 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 préformative 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.

Article 3 L'entretien professionnel

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 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 %.

Article 4 **Le Conseil en Évolution Professionnelle**

L'employeur informera le salarié de sa possibilité de recourir au dispositif Conseil en Évolution Professionnel (CEP) prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail. Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié qui le souhaite de faire un point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et formaliser un projet d'évaluation professionnelle avec un organisme habilité. (Pôle-Emploi, APEC, Mission Locale, Opacif et Cap Emploi pour les salariés handicapés).

Article 5 **Le passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel

5.1 **Mise en œuvre**

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

5.2 **Diffusion et communication**

Les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'ils représentent.

Article 6 **Égalité hommes femmes**

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de

cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à la mise en œuvre d'un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise en tenant compte de la proportionnalité existante dans les différentes catégories de salariés concernées. Cet objectif pourra notamment être suivi au moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socio-professionnelle et par tranche d'âge.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche.

Article 7

Rôle de la section professionnelle de l'OPCA de branche pour les différentes formations

Mod. par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

FFB ;

GPFFB ;

FFSL ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

LCB ;

SNIELB ;

FIBRAGGLOS.

SNAPB ;

FBT ;

SNCB ;

SNFM FIBRAGGLOS.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCSB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction

7.1

Mutualisation

Les versements reçus par l'OPCA de branche au titre du compte personnel de formation, des actions de professionnalisation et du plan de formation sont mutualisés dès leur réception par l'OPCA.

La section paritaire professionnelle proposera au conseil d'administration paritaire de l'OPCA les orientations et priorités de formation.

7.2

Missions de la section

La SPP est chargée de proposer au conseil d'administration paritaire de l'OPCA les orientations et priorités de formation pour les branches professionnelles concernées

La SPP définit chaque année un budget prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif.

La SPP suit l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la Branche, conformément aux orientations de la CPNE, et dans le respect des règles et décisions définies par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Au regard des évolutions du périmètre de la Branche et des priorités associées, la SPP s'attachera à identifier, mesurer et anticiper les besoins des entreprises afin d'élaborer un budget annuel prévisionnel.

En outre, la SPP :

- en application des dispositions des accords de branche et des décisions de la CPNE, contrôle et vérifie les règles de prise en charge au titre des sections financières «Compte Personnel Formation», «Professionnalisation», «Plan des entreprises de moins de 10 salariés», «Plan des entreprises de 10 à 49 salariés» et «Plan des entreprises de 50 à 299 salariés», dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la mutualisation des fonds et des statuts de l'OPCA de branche ;
- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la Branche ;
- révisé périodiquement le budget prévisionnel,

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

8.2

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

8.3

Clause de sauvegarde

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 postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

8.4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.5

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.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 13 avril 2010

[Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.]

Avenant n° 1, 16 octobre 2012, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat de l'Industrie et des Services de la Palette ;
Syndicat National du Charbon de Bois ;
Commerce du Bois ;
Fédération Française des Syndicats du Liège ;
Fédération Française de la Brosserie ;

*Fédération Nationale des Industries des Moulures et du Travail Mécanique du Bois ;
Fédération Nationale du Matériel Industriel, Agricole et Ménager en Bois ;
Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée ;
Syndicat National des Industries de l'Emballage Léger en Bois ;
Union Nationale des Fabricants de Farine de Bois ;
Groupement Professionnel des Fabricants de Fibre de Bois ;
Syndicat National des Fabricants d'Éléments Spéciaux en Bois Multifformes et Multiplis (FABOMU) ;
Fédération Nationale de l'Injection des Bois ;
Syndicat National des Fabricants de Matériaux Fibragglos ;
Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquet ;
Syndicat National des Appicateurs de Préservation du Bois ;
Fédération Française de la Tonnellerie ;
Fédération Française des Industries du Sport et des Loisirs ;
Groupement des Industries Françaises d'Articles de Pêche.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFTC.*

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2012, non étendu, applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEB ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAB ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
SIFAS SisP ;
FBT.*

Syndicat(s) de salariés :

*FO ;
CFTC.*

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national inter-professionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

**Article 1 (d'origine)
Champ d'application**

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de campings	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

**Article 1 (nouveau)
Champ d'application**

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Mod. par Avenant n° 1, 16 octobre 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Bois ;

Fédération des Bois tranchés ;

Syndicat de l'Industrie et des Services de la Palette ;

Syndicat National du Charbon de Bois ;

Commerce du Bois ;

Fédération Française des Syndicats du Liège ;

Fédération Française de la Brosserie ;

Fédération Nationale des Industries des Moulures et du Travail Mécanique du Bois ;

*Fédération Nationale du Matériel Industriel, Agricole et Ménager en Bois ;
 Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée ;
 Syndicat National des Industries de l'Emballage Léger en Bois ;
 Union Nationale des Fabricants de Farine de Bois ;
 Groupement Professionnel des Fabricants de Fibre de Bois ;
 Syndicat National des Fabricants d'Éléments Spéciaux en Bois Multiformes et Multiplis (FABOMU) ;
 Fédération Nationale de l'Injection des Bois ;
 Syndicat National des Fabricants de Matériaux Fibragglos ;
 Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquet ;
 Syndicat National des Applicateurs de Préservation du Bois ;
 Fédération Française de la Tonnellerie ;
 Fédération Française des Industries du Sport et des Loisirs ;
 Groupement des Industries Françaises d'Articles de Pêche.
 Syndicat(s) de salariés :
 FO ;
 CFTC.*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
<i>Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois</i>	5907 / 51.5 E
<i>Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail</i>	4801 / 20.1 A
<i>Fabrication de Parquets et Lambris en lames</i>	4803 / 20.1 A
<i>Fabrication de parquets assemblés en panneaux</i>	4803 / 20.3 Z
<i>Moulures, baguettes</i>	4803 / 20.3 Z
<i>Bois de placages, placages tranchés et déroulés</i>	4804 / 20.2 Z
<i>Production de charbon de bois</i>	24.1 G
<i>Panneaux de fibragglos</i>	4804 / 26.6 J
<i>Poteaux, traverses, bois injectés</i>	4804 / 20.1 A
<i>Application de traitement des bois</i>	4804 / 20.1 B
<i>Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Emballages légers en bois, boîtes à fromage</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Palettes</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Tourets</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)</i>	4807 / 20.5 A
<i>Fibres de bois</i>	4807 / 20.1 A
<i>Farine de bois</i>	4807 / 20.1 A
<i>Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping</i>	5402 / 36.4 Z
<i>Articles de pêche (pour les cannes et lignes)</i>	5402 / 36.4 Z
<i>Fabrication d'articles en liège</i>	5408 / 20.5 C
<i>Commerce de gros de liège et articles en liège</i>	5907 / 51.5 E
<i>Commerce de détail de liège et articles en liège</i>	6422 / 51.4 S
<i>Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ... la fabrication de brosses à habits et à chaussures</i>	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de

Article 2 (d'origine)

Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA, des dépenses «professionnalisation» des industries du bois et de l'importation des bois sur les années 2007, 2008 et 2009, les signataires décident d'imputer sur la participation des entreprises au titre de la professionnalisation le montant total du prélèvement à verser au FPSPP.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 2 (nouveau)

Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2012, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEB ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAB ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
SIFAS ;
FBT.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;
CFTC.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante : Les signataires décident d'imputer sur la participation des entreprises au titre de la professionnalisation le montant total du prélèvement à verser au FPSPP.

Néanmoins, pour la collecte 2013, au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2012, le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 60 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;*
- 40 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.*

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés semestriellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois et de l'importation des bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2

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.

4.3

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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.

Accord du 24 octobre 2013

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat de l'Industrie et des Services de la Palette ;
Syndicat National du Charbon de Bois ;
Commerce du Bois ;
Fédération Française des Syndicats du Liège ;
Fédération Française de la Brosserie ;
Fédération Nationale des Industries des Moulures et du Travail Mécanique du Bois ;
Fédération Nationale du Matériel Industriel, Agricole et Ménager en Bois ;
Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée ;
Syndicat National des Industries de l'Emballage Léger en Bois ;
Union Nationale des Fabricants de Farine de Bois ;
Groupement Professionnel des Fabricants de Fibre de Bois ;
Syndicat National des Fabricants d'Eléments Spéciaux en Bois Multiformes et Multiplis (FABOMU) ;
Fédération Nationale de l'Injection des Bois ;
Syndicat National des Fabricants de Matériaux Fibragglos ;
Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquet ;
Syndicat National des Appicateurs de Préservation du Bois ;
Fédération Française de la Tonnellerie ;
Fédération Française des Industries du Sport et des Loisirs.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC ;
CGT ;
FNCB-CFDT ;
FIBOPA-CFE-CGC.

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national inter-professionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA3+, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1 Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E

	Référence NAPE/NAF
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosse balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA3+, des dépenses «professionnalisation» des industries du bois et de l'importation des bois sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés semestriellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois et de l'importation des bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2

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.

4.3

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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.

Collecte des contributions de formation professionnelle continue

Accord du 29 septembre 2010

(Accord dénoncé par Lettre de l'Union des Industries du Bois du 24 septembre 2014)⁽¹⁾

⁽¹⁾ Lettre de l'Union des Industries du Bois du 24 septembre 2014

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation.

La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus, de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

- À hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- À hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- Sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, nos organisations professionnelles avaient donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, nos organisations professionnelles estiment qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence :

- La fédération française des syndicats du liège ;
- La fédération française de la broserie ;
- La fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois
 - Syndicat National des Fabricants de baguettes d'encadrement ;
 - Syndicat National des Fabricants de moulures
 - Syndicat National des Industries du Travail Mécanique du bois
- La fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois
 - Syndicat National des Fabricants de Manches d'Outils
 - Syndicat National des Fabricants d'Échelles de France
 - Syndicat National des Fabricants de Bobines et Tourets pour Câbles
 - Syndicat National des Fabricants de Matériel Industriel et Ménager en bois
- L'union nationale des fabricants de farine de bois ;
- Le groupement professionnel des fabricants de fibre de bois
- Le syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU)
- La fédération nationale de l'injection des bois
 - Syndicat National de l'Injection Industrielle des Poteaux de ligne
 - Syndicat National des Fabricants et Préparateurs de Traverses de bois injecté pour voies ferrées
 - Syndicat National de l'Injection des Bois de Construction
 - Le syndicat national des fabricants de matériaux fibrage
 - L'union française des fabricants et entrepreneurs de parquet
 - Le syndicat national des applicateurs de préservation du bois
 - La fédération française de la tonnellerie
 - La fédération française des industries du sport et des loisirs
 - Le groupement des industries françaises d'articles de pêche

vous notifiant par la présente, la dénonciation de l'Accord national du 29 septembre 2010 modifié relatif à la Collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Nous tenons à vous informer par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire, comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(Dénoncé par FNB, SNPCBCF, SEI, CB, SNIELB, FBT par lettre du 24 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation du 24 septembre 2014 :

Madame, Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation.

La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus, de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

- À hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- À hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- Sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, nos organisations professionnelles avaient donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, nos organisations professionnelles estiment qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence :

- La fédération nationale du bois ;
- La fédération des bois tranches ;
- Le syndicat national du charbon de bois ;
- Le commerce du bois ;
- Le syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
- Le syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;

vous notifiant par la présente, la dénonciation de l'Accord national du 29 septembre 2010 modifié relatif à la Collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Nous tenons à vous informer par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire, comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président,

[Étendu par arr. 27 déc. 2011, JO 3 janv. 2012]

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 dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre I Dispositions générales

Article 1

Objet

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé 3+ (OPCA 3+) relevant des secteurs du Bois et de l'Ameublement, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'intersecteurs des Papiers Cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2 (d'origine)

Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbons de bois	-
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisse, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis, multifformes)	4807
Fibre de bois	4807

	Référence NAPE
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêches (pour les cannes et lignes)	5402

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 (nouveau)
Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Mod. par Avenant n° 1, 16 octobre 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) ;
 Fédération Nationale du Bois ;
 Fédération des Bois tranchés ;
 Syndicat de l'Industrie et des Services de la Palette ;
 Syndicat National du Charbon de Bois ;
 Commerce du Bois ;
 Fédération Française des Syndicats du Liège ;
 Fédération Française de la Brosserie ;
 Fédération Nationale des Industries des Moulures et du Travail Mécanique du Bois ;
 Fédération Nationale du Matériel Industriel, Agricole et Ménager en Bois ;
 Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée ;
 Syndicat National des Industries de l'Emballage Léger en Bois ;
 Union Nationale des Fabricants de Farine de Bois ;
 Groupement Professionnel des Fabricants de Fibre de Bois ;
 Syndicat National des Fabricants d'Éléments Spéciaux en Bois Multiformes et Multiplis (FABOMU) ;
 Fédération Nationale de l'Injection des Bois ;
 Syndicat National des Fabricants de Matériaux Fibragglos ;
 Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquet ;
 Syndicat National des Appicateurs de Préservation du Bois ;
 Fédération Française de la Tonnellerie ;
 Fédération Française des Industries du Sport et des Loisirs ;
 Groupement des Industries Françaises d'Articles de Pêche.
 Syndicat(s) de salariés :
 FO ;
 FNCB-CFDT.*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
<i>Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois) et dérivés du bois</i>	<i>5907 / 51.5 E</i>
<i>Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail</i>	<i>4801 / 20.1 A</i>
<i>Fabrication de Parquets et Lambris en lames</i>	<i>4803 / 20.1 A</i>
<i>Fabrication de parquets assemblés en panneaux</i>	<i>4803 / 20.3 Z</i>
<i>Moulures, baguettes</i>	<i>4803 / 20.3 Z</i>
<i>Bois de placages, placages tranchés et déroulés</i>	<i>4804 / 20.2 Z</i>
<i>Production de charbon de bois</i>	<i>24.1 G</i>
<i>Panneaux de fibragglos</i>	<i>4804 / 26.6 J</i>
<i>Poteaux, traverses, bois injectés</i>	<i>4804 / 20.1 A</i>
<i>Application de traitement des bois</i>	<i>4804 / 20.1 B</i>
<i>Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)</i>	<i>4805 / 20.4 Z</i>

	Référence NAPE/ NAF
<i>Emballages légers en bois, boîtes à fromage</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Palettes</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Tourets</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)</i>	4807 / 20.5 A
<i>Fibres de bois</i>	4807 / 20.1 A
<i>Farine de bois</i>	4807 / 20.1 A
<i>Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping</i>	5402 / 36.4 Z
<i>Articles de pêche (pour les cannes et lignes)</i>	5402 / 36.4 Z
<i>Fabrication d'articles en liège</i>	5408 / 20.5 C
<i>Commerce de gros de liège et articles en liège</i>	5907 / 51.5 E
<i>Commerce de détail de liège et articles en liège</i>	6422 / 51.4 S
<i>Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ... la fabrication de brosses à habits et à chaussures</i>	32.91 Z

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Titre II

Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par «OPCA 3+»

Article 3

Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

— la contribution professionnalisation :

- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

— la contribution plan de formation :

1) au minimum 0,50 % de la masse salariale

La contribution à reverser au Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) au titre du plan de formation sera appelée en plus de cette obligation conventionnelle, faute d'un accord prévoyant des dispositions autres et notamment la prise de tout ou partie des fonds à reverser au FPSPP sur les fonds professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 avril
- 0,20 % au 30 septembre

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

2) le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1

Article 4

Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues

de verser à l'OPCA 3+ :

- la contribution professionnalisation de 0,15 % destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- ainsi que la contribution plan de formation de 0,40 %, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

Titre III

Dispositions diverses

Article 5

Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément prévu par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue et sous réserve de la conclusion entre l'OPCA 3+ et l'association technique de gestion de la convention prévue à l'article 7 de l'accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+.

Sous ces réserves, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2011, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 6

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 à l'affectation de fonds de la 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 7

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 8

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 9

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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.

Accord du 2 juin 2016

[Étendu par arr. 15 nov. 2016, JO 24 nov. à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension, applicable à compter de la date de sa signature et pour les collectes réalisées à partir du 28 févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;

Syndicat national des fabricants de moulures ;

Syndicat national des industries du travail mécanique du bois ;

Syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
 Syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
 Syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
 Syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;
 Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
 Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
 Union française des fabricants entrepreneurs de parquet ;
 Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
 FABOMU ;
 Fédération nationale de l'injection des bois ;
 Syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
 Syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
 Syndicat nation de l'injection des bois de construction ;
 Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
 Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
 Fédération des tonneliers de France ;
 Fédération française des syndicats du liège ;
 Fédération française de la broserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;
 Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Pois-Papier (FIBOPA-CFE-CGC).

Il a été convenu 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 dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, 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 «l'OPCA de branche» ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z

	Référence NAPE
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Titre II

Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche

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, 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 pré-

cédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois 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 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 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 paritaire 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, 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 versées au cours de l'année précédente, visée 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 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois 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 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 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 paritaire de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises 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, visée 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 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois 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 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 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 paritaire 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 **Date d'effet**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2017.

Article 9 **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 à l'affectation de fonds de la 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 10 **Dépôt et Extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 11 **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 12 **Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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 nationale de l'emploi **Accord du 20 mars 2012**

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;

GIFAP ;
 CB ;
 SNIELB ;
 SNFMF ;
 SNAPB ;
 FIFAS ;
 SISP ;
 FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
 CFDT ;
 CGT-FO.

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Champ d'application (d'origine)

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C

	Référence NAPE/ NAF
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Champ d'application (nouveau)

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Mod. par Avenant n° 1, 16 octobre 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Nationale du Bois ;
Fédération des Bois tranchés ;
Syndicat de l'Industrie et des Services de la Palette ;
Syndicat National du Charbon de Bois ;
Commerce du Bois ;
Fédération Française des Syndicats du Liège ;
Fédération Française de la Brosserie ;
Fédération Nationale des Industries des Moulures et du Travail Mécanique du Bois ;
Fédération Nationale du Matériel Industriel, Agricole et Ménager en Bois ;
Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée ;
Syndicat National des Industries de l'Emballage Léger en Bois ;
Union Nationale des Fabricants de Farine de Bois ;
Groupeement Professionnel des Fabricants de Fibre de Bois ;
Syndicat National des Fabricants d'Éléments Spéciaux en Bois Multiformes et ;
Multiplis (FABOMU) ;
Fédération Nationale de l'Injection des Bois ;
Syndicat National des Fabricants de Matériaux Fibragglos ;
Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquet ;
Syndicat National des Applicateurs de Préservation du Bois ;
Fédération Française de la Tonnellerie ;
Fédération Française des Industries du Sport et des Loisirs ;
Groupeement des Industries Françaises d'Articles de Pêche.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
FNCB - CFDT ;
CFTC.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
<i>Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois</i>	<i>5907 / 51.5 E</i>
<i>Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail</i>	<i>4801 / 20.1 A</i>
<i>Fabrication de Parquets et Lambris en lames</i>	<i>4803 / 20.1 A</i>
<i>Fabrication de parquets assemblés en panneaux</i>	<i>4803 / 20.3 Z</i>
<i>Moulures, baguettes</i>	<i>4803 / 20.3 Z</i>
<i>Bois de placages, placages tranchés et déroulés</i>	<i>4804 / 20.2 Z</i>
<i>Production de charbon de bois</i>	<i>24.1 G</i>
<i>Panneaux de fibragglos</i>	<i>4804 / 26.6 J</i>
<i>Poteaux, traverses, bois injectés</i>	<i>4804 / 20.1 A</i>
<i>Application de traitement des bois</i>	<i>4804 / 20.1 B</i>

	Référence NAPE/ NAF
<i>Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Emballages légers en bois, boîtes à fromage</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Palettes</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Tourets</i>	4805 / 20.4 Z
<i>Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)</i>	4807 / 20.5 A
<i>Fibres de bois</i>	4807 / 20.1 A
<i>Farine de bois</i>	4807 / 20.1 A
<i>Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping</i>	5402 / 36.4 Z
<i>Articles de pêche (pour les cannes et lignes)</i>	5402 / 36.4 Z
<i>Fabrication d'articles en liège</i>	5408 / 20.5 C
<i>Commerce de gros de liège et articles en liège</i>	5907 / 51.5 E
<i>Commerce de détail de liège et articles en liège</i>	6422 / 51.4 S
<i>Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures</i>	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Chapitre préliminaire

Article 1

Les parties signataires conviennent de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

Chapitre I

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

La CPNE 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 et de l'importation des bois.

En cas d'effet sur les dispositions conventionnelles ou contractuelles, les conclusions des travaux de la CPNE sont transmises aux partenaires sociaux pour évaluer les suites à donner en commission paritaire.

Article 3

La CPNE 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 participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- 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 ;
 - de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par l'accord national du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois ;
 - de concourir, le cas échéant avec l'aide des Pouvoirs Publics et organismes concernés, à la mise en place et au fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - 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 ;
 - d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein des secteurs d'activité, visés dans le champ d'application, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - d'examiner les moyens mis en œuvre pour favoriser l'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
 - de définir, concernant la période de professionnalisation, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises ;
 - d'examiner, concernant les modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME.

Article 4

La CPNE 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 et de l'importation des bois. 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.

Article 5

La CPNE 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.

Chapitre II

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois et l'importation des bois

Article 6

La CPNE est composée de deux 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 7

La CPNE se réunit au moins trois fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

Les comptes-rendus seront rédigés par le Secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les deux

mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la délégation patronale.

Article 10

La CPNE 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 CPNE en cas d'empêchement du Président.

Conjointement avec le Vice-Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés à la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés, dans les meilleurs délais, selon les modalités applicables dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois. Il est fait dans ce cadre application de l'accord du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois et de ses modalités d'application.

Chapitre III Dispositions diverses

Article 12

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient liées l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

Article 13 Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 14 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 15 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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.

Certificats de qualification professionnelle Accord du 11 avril 2019

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des Bois tranchés ;

Syndicat National du Charbon de Bois ;

Le Commerce du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

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

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des tonneliers de France ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;
Fédération Bati-Mat TP (CFTC) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (CGT) ;
FN CB CFDT ;
FIBOPA CFE CGC.
Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est un outil essentiel au développement des compétences, à la professionnalisation ainsi qu'à la mobilité des salariés.

Elle permet les nécessaires adaptations des métiers aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux de la branche.

Pour répondre aux besoins des entreprises et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de permettre la mise en place de certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
<i>(Exclu de l'extension, à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyrolytiques» par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill) Production de charbon de Bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z

	Référence NAPE/NAF
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.5 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Définition du CQP

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'un accord qui en définit le processus de création et de mise en œuvre.

Article 3 Objet du CQP

Le CQP a pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer dans l'entreprise.

Article 4 Conditions d'obtention du CQP

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation :

- soit à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 5 Personnes éligibles au CQP

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux personnes en recherche d'emploi.

Article 6 Création d'un CQP

La CPPNI, en application du présent accord, décide, que les CQP sont créés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois, seule instance habilitée à représenter les pro-

fessions concernées dans ce domaine.

Les CQP sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour chaque CQP, la CPNE détermine le niveau d'entrée correspondant sur la base du dossier présenté par le ou les secteurs concernés.

Pour créer un CQP, la CPNE doit par exemple constater l'existence :

- D'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'État;
- Ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre de filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'État et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- D'un flux d'embauches potentielles suffisant au plan national ;
- D'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

Article 6.1 **Rapport d'opportunité**

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNE au vu d'un rapport d'opportunité.

Ce rapport comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi, du parcours formatif, de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants, des flux potentiels de personnes concernées, des informations quantitatives sur le secteur concerné.

Article 6.2 **Mise en place du CQP : Élaboration d'un «dossier pédagogique» / Enregistrement au RNCP**

Si après étude du rapport d'opportunité, la CPNE décide de mettre en place un CQP, un «dossier pédagogique» devra être élaboré et comprendre notamment :

- la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel d'activités avec les compétences associées, regroupées en bloc de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de certification comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au CQP ;
- des outils d'évaluation (en partie digitalisé le cas échéant) par la formation et par la VAE (grille d'évaluation à l'issue de la formation, fiche de résultats du candidat, un procès-verbal du jury, un guide du jury... etc),
- un mode d'emploi pour former et aider les évaluateurs.

Les CQP créés sont transmis à la commission nationale de la certification professionnelle (ou à tout organisme se substituant à cette commission) accompagné du dossier pédagogique. Leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles est systématiquement sollicité.

Article 6.3 **Suivi du CQP**

Le dispositif des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux personnes concernées de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est effectué chaque année par la CPNE.

Il appartient également à la CPNE de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

La CPNE pourra s'appuyer notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour décider des éventuelles évolutions à apporter.

Article 6.4 **Durée, modification et suppression du CQP**

Le CQP est créé pour une durée indéterminée.

De la même manière que pour la création des CQP, la CPNE est seule compétente pour modifier ou supprimer un CQP.

La CPNE examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide de son aménagement ou de sa suppression.

Les organisations membres de la CPNE peuvent demander la modification des référentiels des CQP. Toute modification des référentiels des CQP soumise par la CPNE, transmise à la CNCP et inscrite au RNCP, s'applique pour les promotions dont la formation ou le parcours de VAE débute après l'entrée en vigueur de la décision de modification. Ces modifications peuvent être décidées par la CPNE à tout moment.

Le CQP peut, enfin, être supprimé sur décision de la CPNE, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE établit une liste des CQP précisant sa date de création et éventuellement de renouvellement ou de suppression.

Article 7 **Organisation des formations conduisant à un CQP**

Article 7.1 **Agrément des organismes de formation**

Tout organisme désirant mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'agrément auprès du secrétariat de la CPNE, suivant la procédure définie par ladite CPNE et décrite ci-après.

La CPNE agréee les organismes sur réponse écrite et, éventuellement, soutenance orale en réponse à un cahier des charges pour une durée de 5 ans renouvelable. Le cahier des charges élaboré par la CPNE comporte obligatoirement :

- le contexte ;
- le public visé ;
- les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus.

Seront annexés au cahier des charges, le référentiel d'emploi et de compétences et le référentiel de certification du CQP.

Les organismes de formation retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation.

Dès la création effective du CQP, la CPNE et les organismes agréés signent une convention relative à l'agrément donné, qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de branche sur les CQP ;
- les référentiels du CQP ;
- les modalités de mise en œuvre du CQP.

La suspension de l'agrément peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNE et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNE.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNE.

Article 7.2 **Organisation des stages de formation**

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité à les dispenser.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé.

Les organismes de formation agréés informent le secrétariat de la CPNE du déclenchement d'une session de formation.

Article 8 **Évaluation du candidat**

La préparation et l'évaluation du CQP par la voie de la formation ou par la voie de la VAE s'effectuent conformément aux outils d'évaluation prévus dans le dossier pédagogique.

Article 9 **Obtention et délivrance du CQP**

Article 9.1 **Obtention du CQP**

La CPNE décide de l'attribution du CQP au vu :

- des évaluations finales
- et de la délibération du jury.

Si tous les blocs de compétences sont obtenus, le CQP est acquis.

Si seulement certains blocs de compétences sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré pour les

blocs obtenus.

Il est rappelé qu'un bloc de compétence se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activité d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

À chaque bloc, correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Ainsi un CQP enregistré au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétence. Dans le cas où seulement une partie des blocs de compétence sont acquis, il s'agit d'une validation partielle du CQP.

Article 9.2

Jury CQP

Désignation et composition du jury du CQP

Le jury d'une session de CQP est constitué par la CPNE. Il est composé a minima d'une personne désignée par le collège salarié et d'une personne désignée par le collège employeur de la CPNE, de deux experts du métier visé par le CQP appartenant ou non à la CPNE, l'un représentant le collège employeur, l'autre représentant le collège salarié.

Seules peuvent être désignées, les personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans appartenant au secteur concerné par la certification avec une expérience professionnelle de 5 ans ou un niveau de formation équivalent au CQP.

L'OPCO compétent et l'organisme de formation en charge du CQP, ainsi que le tuteur, peuvent également y siéger à titre d'experts sans voix délibérative.

Au démarrage de chaque session de jury, les membres du jury désignent le président du jury parmi ses quatre membres.

Rôle des jurys

- évaluer et délibérer à l'issue de la formation.
- évaluer et délibérer dans le cadre de la VAE.

Organisation des sessions de jury

La FNB ou toute organisation professionnelle représentative, en fonction du CQP délivré, sera chargée de l'organisation des réunions du jury - lesquelles pourront au besoin être organisées en province.

Prise en charge des frais

Les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les règles définies dans l'accord national du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et de l'importation des bois et son avenant n° 1 du 3 mars 2011.

Article 9.3

Délivrance du CQP

La CPNE délivre les certificats et les certificats de blocs de compétences préparés et signés par son président.

La CPNE mentionne sur le certificat : le nom et le prénom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

La CPNE conserve une version imprimée ou numérique des outils d'évaluation qui ont permis la délivrance du CQP.

Elle adresse aux lauréats à leur adresse personnelle en recommandé avec avis de réception ou leur remet en mains propres, les certificats et les certificats de blocs de compétences accompagnés des éventuelles préconisations du jury.

La CPNE tient à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Article 10

Communication

La CPNE confie aux organisations professionnelles le soin de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant des industries du bois et de l'importation des bois :

- la création, la suppression ou la modification de tout certificat de qualification professionnelle,
- les noms des organismes habilités pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle,

Article 11

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 13 Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 14 Suivi de l'accord

Les parties signataires se réuniront tous les 3 ans pour dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de la révision de l'accord.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 3 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 15 Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 16 Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 17 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des CQP sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Indemnisation des représentants participant aux commissions paritaires

Importation du bois Accord du 9 juin 1988⁽²²⁾

(22) Signataires :

Fédération française de bois tropicaux et américains ;

Fédération française des bois du Nord ;

Fédération française du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés,

D'une part, et

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Fédération générale du bâtiment et du bois F.O. ;

Fédération Bâti-Mat-T.P. C.F.D.T.,

D'autre part.

Modifications du barème de remboursement des frais des représentants des centrales syndicales participant aux commissions paritaires nationales

Les signataires se sont mis d'accord pour modifier les bases du forfait de l'avenant du 10 septembre 1985 modifiant l'article 4 de l'annexe à l'avenant « Ouvriers » du 12 décembre 1973 de la convention collective en ce qui concerne les entreprises inscrites sous le numéro de la nomenclature I.N.S.E.E. de la nouvelle nomenclature des activités et produits APE : 59-07.

Les bases du forfait de l'avenant du 10 septembre 1985 sont modifiées comme suit :

« Chambre : 150 F ;

« Repas : 70 F ;

« Forfait fixe : 35 F. »

Le nouveau tableau des remboursements devient donc :

Kilométrage	Forfait fixe	Chambre	Repas	Forfait total
De 500 à 1 000	35 F	150 F	140 F	325 F
De 300 à 500	35 F	Néant	140 F	175 F
De 30 à 300	35 F	Néant	70 F	105 F
De 0 à 30	35 F	Néant	Néant	35 F

Il entrera en application à dater du 1^{er} octobre 1988.

Organisation de la négociation collective

Accord du 9 juin 2009

[Étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération du bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE.

Chapitre Préliminaire

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4801 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z

	Référence NAPE/NAF
Moulures, barguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibrage	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Chapitre I

Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries du bois et l'importation des bois

Article 1.1 Création de l'AFNCIB

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une «Association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois» (AFNCIB).

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 salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord national.

Dans ce but, l'AFNCIB recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

Article 1.2 Cotisations des employeurs à l'AFNCIB

Les employeurs de salariés d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord, contribuent au financement de l'AFNCIB au moyen d'une cotisation égale à 0,04. % de la masse salariale (base DADS N-1).

Cette cotisation est recouvrée par l'opérateur des branches professionnelles.

Article 1.3
Affectation du produit des cotisations recueillies

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) ;
Fédération nationale du bois ;
Fédération du bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Commerce du bois ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFTC ;
CGT ;
FNCB CFDT ;
FIBOPA CFE.

Le produit des cotisations recueillies par l'AFNCIB est affecté :

- au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective
- et le solde au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective et la préparation de cette dernière.

Article 1.4

Financement des frais exposés par les salariés et les employeurs, à l'exclusion des permanents des deux collèges, à l'occasion de la négociation collective

A

Financement des frais exposés par les salariés

Les produits recueillis sont prioritairement utilisés par l'AFNCIB :

- d'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.2 ci-dessus et des charges sociales y afférentes. À cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'AFNCIB,
- d'autre part, pour la prise en charge des frais de repas, de déplacement et éventuellement de nuitées dus en application de l'article 1.2 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux salariés concernés par l'AFNCIB.

Le nombre de salariés susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder trois par organisation syndicale de salariés pour une même réunion.

B

Financement des frais exposés par les employeurs

L'AFNCIB prend en charge les frais exposés par les employeurs et leur organisation professionnelle, 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 national.

Le nombre d'employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder quinze pour une même réunion.

À l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle transmet à l'AFNCIB un état des présences émargé par les intéressés. L'AFNCIB verse un montant forfaitaire par participant, pour compenser la perte de revenu des participants employeurs. Le montant forfaitaire ci-dessus visé est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier et est ainsi calculé : salaire minima conventionnel du coefficient C3 de la grille de classification cadres divisé par 151,67 heures et multiplié par 145 %, multiplié par 7 heures.

Article 1.5
Financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective et la préparation de cette dernière

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) ;
Fédération nationale du bois ;
Fédération du bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Commerce du bois ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFTC ;
CGT ;
FNCCB CFDT ;
FIBOPA CFE.

Lorsque, à la fin d'un exercice, le conseil d'administration de l'AFNCIB constate que le produit des cotisations recueillies n'a pas été entièrement consommé, l'excédent est réparti entre les organisations syndicales de salariés (40 %) et les organisations professionnelles patronales (60 %) ayant participé à au moins 50 % des réunions de négociation au cours de l'exercice écoulé.

Les 40 % destinés aux salariés sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations syndicales de salariés. Cette répartition est effectuée selon les modalités suivantes :

Les organisations syndicales et patronales au cours de la négociation relative à l'élaboration du présent accord, ont acté le fait qu'il n'existait à ce jour aucun critère pertinent relatif à la représentativité des organisations syndicales pour les secteurs d'activité concernés par ledit accord.

Elles ont donc convenu que la clé de répartition du solde de la cotisation serait réalisée sur une base égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

Cependant, ces modalités de répartition feront l'objet d'un réexamen périodique au maximum tous les quatre ans afin de tenir compte, le cas échéant et si nécessaire, des évolutions constatées en matière de représentativité pour chacune d'entre elles.

Les nouvelles clés de répartition qui pourraient en résulter seront présentées et devront être justifiées par des raisons objectives, matériellement vérifiables, liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.

Les 60 % destinés aux employeurs sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations représentatives des employeurs selon des modalités définies entre elles.

Chapitre II

Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois

Article 2.1
Organisation de la négociation collective

À l'occasion de chaque réunion de commission paritaire convoquée en vue 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 trois salariés en activité dans une entreprise relevant du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Article 2.2
Participation à la négociation collective

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) ;
Fédération nationale du bois ;
Fédération du bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Commerce du bois ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFTC ;
CGT ;
FNCB CFDT ;
FIBOPA CFE.

Les salariés en activité définis à l'article 2.1, 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 souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 8 jours calendaires à l'avance.

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 charges sociales à l'AFNCIB 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 salariés susvisés sont pris en charge sur justificatifs par l'AFNCIB.

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.

Chapitre III
Dispositions finales

Article 3.1
Conditions de dénonciation du présent accord

Le présent accord peut être dénoncé par une des parties signataires à la fin de chaque année civile avec un préavis de trois mois.

En cas de promulgation d'une loi créant des obligations nouvelles pour les employeurs dans les domaines traités par le présent accord, cet accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis d'un mois. Les parties signataires se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

Article 3.2
Date d'application et extension

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) ;
Fédération nationale du bois ;
Fédération du bois tranchés ;
Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;
Commerce du bois ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFTC ;
CGT ;
FNCB CFDT ;
FIBOPA CFE.

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,04 % des rémunérations de l'année de référence auprès de l'opérateur des branches professionnelles avant le 1^{er} mars de chaque année, la première collecte étant réalisée au 28 février 2012 sur la masse salariale 2011.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application.

Égalité professionnelle et salariale

Accord du 5 juillet 2011

[Étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;
FBBPCC CGT FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales que les partenaires sociaux tiennent à rappeler :

- les articles L. 1132-1 à 3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et 2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et 4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à 10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les organisations signataires ont souhaité conclure un accord national sur l'égalité professionnelle pour affirmer leur volonté d'avancer sur ce sujet et pour garantir des mesures et actions concertées sur l'ensemble du territoire.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs conscients de la difficulté, dans des secteurs composés de petites entreprises, d'obtenir des données mais surtout de mobiliser et mettre en œuvre des actions localement sans une impulsion et dynamique nationale.

L'égalité professionnelle se développera à partir des actions et orientations nationales sur l'accès aux emplois, la lutte contre les discriminations et freins de toute nature y compris psychologiques (matériels, organisationnels, culturels, sociétaux,...) auprès des femmes et des hommes qu'ils soient salariés ou employeurs.

Les organisations signataires décident des mesures ci-après pour tendre à remédier aux écarts qui pourraient exister.

Article 1 Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 /20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibrage	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A

	Référence NAPE/NAF
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Les principes sur l'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Les organisations signataires 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. En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, 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 charges physique ou nerveuse.

Le principe d'égalité porte non seulement sur le salaire de base mais aussi sur tous les autres avantages, primes, accessoires payés en espèces ou en nature, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

S'appuyant sur les articles L. 3221-5 et 6 du code du travail qui affirment que les disparités de rémunération ne peuvent être fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, les signataires constatent que les accords de classification, des salaires des ouvriers, des techniciens, agents de maîtrise et cadres respectent le principe d'égalité salariale dans la mesure où les différents niveaux de qualification ne contiennent pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Les qualifications reposent sur des critères liés aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlent de l'expérience acquise et de responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retours 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.

Article 3

État des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale

Les partenaires sociaux conviennent de réaliser un état des lieux d'ici le premier trimestre 2013 sur l'égalité professionnelle et salariale par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire des industries du bois et l'importation des bois.

Article 4

Emploi-recrutement

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois. Toutefois, les effectifs très réduits des entreprises et/ou la nature de certains travaux peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Les organisations signataires demandent aux CHSCT mais également à tous les acteurs de la prévention œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et santé au travail d'aider les employeurs à trouver et adopter des solutions favorisant la mixité des emplois.

Article 5

Formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois permanents mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles et par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes à l'ensemble des actions de formation, et notamment bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les organisations signataires veilleront à ce que les actions de la CPNE aient notamment pour but, dès la scolarité, de promouvoir les possibilités d'emplois et d'évolution professionnelle au sein des différents secteurs des industries du bois et l'importation des bois.

Il sera également encouragé toute communication, action pour démontrer la mixité réelle de l'emploi et des métiers. Il importe en matière d'orientation scolaire et professionnelle de lever les préjugés qui peuvent demeurer sur une prétendue impossibilité pour les femmes de tenir certains emplois du fait de certains facteurs.

Afin de favoriser l'intégration des femmes dans les secteurs des industries du bois et l'importation des bois, les organisations signataires confient à la CPNE pour la mise en œuvre, d'élaborer tout document, guides, affiches... et toute action permettant de lever les discriminations et freins de toute nature y compris psychologiques tant auprès des employeurs que des salariés sur les métiers et responsabilités dits masculins, accueil des femmes, relation hiérarchique, reconnaissance des compétences apportées par les femmes dans l'encadrement, la technicité, l'organisation. Pour l'organisation des stages de formation, les organismes de formation et les entreprises prendront en compte les contraintes en termes d'horaire ou de déplacements géographiques liées à la charge familiale.

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation notamment dans des contextes démographiques, l'évolution des métiers et des compétences.

Un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue sera effectué tous les deux ans. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans les industries du bois et l'importation des bois.

Article 6

Conciliation vie professionnelle vie familiale

La maternité et l'organisation de la vie familiale restent parfois perçues comme incompatibles avec une évolution professionnelle (craintes sur une moindre disponibilité, sur d'éventuelles absences...).

Les signataires demandent aux employeurs de prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

À l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins 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.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il est rappelé que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée et notamment aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

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 spécifiques 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 7 Bilan

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de procéder à un bilan de l'accord, au plus tard, à l'issue d'une période de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Ils prennent l'engagement de se réunir pour examiner les actions à mettre en œuvre en vue de réduire les éventuelles inégalités constatées.

Article 8 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

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 du préavis.

Article 10 Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 12 mai 2011

[Étendu par arr. 4 avr. 2012, JO 13 avr., à l'exception des entreprises dans l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP, FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;
FNCB CFTD ;
FBBPCC CGT FO.

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'accusé de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe 1 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

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE / NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A

	Référence NAPE / NAF
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Titre 1 La commission paritaire de validation

Article 2 Rôle de la commission paritaire de validation

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs. 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 des industries du bois et de l'importation des bois 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 défini à l'article 1, 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.

Les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas de voix délibératives.

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 retenue dans le cadre des réunions prévues par l'AFNCIB.

Article 6 Siège de la commission paritaire de validation

Le siège de la commission est situé à la Fédération Nationale du Bois située 6, rue François 1^{er} 75008 PARIS. Il pourra être transféré et, en cas de transfert, les membres de la commission seront informés de la nouvelle adresse.

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 validation.

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 deux 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 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 en cas d'empêchement du Président.

Article 9

Organisation des réunions

La commission paritaire de validation se réunit à la même date que la commission paritaire, dans la continuité de cette dernière. La convocation doit être envoyée 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 ou représentés.

Titre 2

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 envoyé par courrier électronique avec les pièces en format PDF 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 4 avr. 2012, JO 13 avr.)* (dont les coordonnées figurent dans l'annexe 1), 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 ;

— les 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).

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission, ne pourra faire l'objet d'un examen.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par messagerie électronique ou par courrier, à chacun de ses membres et aux fédérations (une adresse mail supplémentaire), 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.

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 membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres 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.

Exemple : 3 représentants employeurs et 5 représentants salariés. Chaque collège dispose de 3×5 soit 15 voix. Chaque représentant salarié dispose de 3 voix et chaque représentant employeur dispose de 5 voix.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend :

- 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 lorsque 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.

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. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat 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 du dossier complet et de la demande de validation y afférente, 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 quinze 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 3

Dispositions diverses

Article 13

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 14 **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 15 **Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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.

Annexe 1 - coordonnées des organisations représentatives des salariés des industries du bois et l'importation des bois

Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique

170, avenue Parmentier

CS 20006

75479 Paris cedex 10

tél : 01 42 01 30 00

Adresse(s) de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr

FNCB CFDT

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

tél : 01 56 41 55 60

Adresse(s) de messagerie : fncb@cfdt.fr

FIBOPA CFE CGC

53/63 rue du Rocher

75008 Paris

tél : 01 55 30 13 33

BATI- MAT-TP-CFTC

251 rue du faubourg Saint-Martin

75010 Paris

tél : 01 44 85 73 46

Adresse(s) de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr

FNSCBA (CGT)

263, rue de Paris

93514 Montreuil

tél : 01 48 18 81 61

Adresse(s) de messagerie : outking59@hotmail.com

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

Prévention de la pénibilité

Accord du 10 juillet 2012

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 13 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;
FGFO ;
FIBOPA CFE CGC.

Préambule

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir certaines activités des industries du bois et de l'importation des bois.

Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

- prendre en compte les spécificités des activités des industries du bois et de l'importation des bois par des mesures de prévention et de formation dès l'embauche ;
- prévenir les risques par l'accompagnement dans l'emploi et des mesures de prévention tout au long de la carrière professionnelle ;
- trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnels ;
- agir par l'anticipation, l'amélioration des conditions de travail, la formation et le tutorat.

Elles entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance de l'entreprise dont disposent les seniors, et souhaitent promouvoir non seulement leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Les mesures contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises des industries du bois et de l'importation des bois tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des mesures adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de prise en compte des spécificités des industries du bois et de l'importation des bois ont été élaborées.

Article 1 Champ d'application

(Voir aussi dans textes complémentaires : «Champ d'application des accords nationaux»)

Le présent accord s'applique aux entreprises, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action à la date de signature du présent accord, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés et dont 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4121-5 du Code du travail, des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Parquets	4803 / 20.1 A
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Titre I

Mesures générales au niveau de la branche en faveur de la prévention et de la diminution des risques professionnels et de la pénibilité

Article 2

Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail

L'action conjointe des employeurs et des salariés et de leurs représentants est nécessaire pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises. Afin de favoriser cette action, il est créé une Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois.

2.1

Rôle de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois

Cette commission a pour missions :

- de faire le suivi et l'évaluation de l'application du présent accord ;
- de suggérer aux services de préventions et aux services de santé au travail des travaux, études ou actions pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail à l'information, connaissances des employeurs et des salariés sur ces questions ;

-
- d'examiner à partir des éléments transmis par les CHSCT et par les services de prévention, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ;
 - d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, «modélisables» et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou plusieurs secteurs notamment pour aider la CPNE à décider des orientations pour la conduite d'actions spécifiques en ce domaine ;

2.2

Composition de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires. Elle pourra associer à ses travaux tous experts dont elle aura besoin.

2.3

Fonctionnement de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle élit un président et un vice président. Le président et le vice président sont désignés par alternance dans chacun des collèges tous les 3 ans. Un secrétariat administratif chargé d'assurer le fonctionnement est mis en place. Il est confié à la FNB.

Article 3

La mise en place de dispositifs d'aide à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail

Les évolutions du matériel et/ou de l'organisation du travail peuvent être facteurs d'améliorations des conditions de travail. Ces évolutions nécessitent souvent des investissements qui peuvent être lourds pour les entreprises.

Afin d'encourager par exemple, le renouvellement anticipé des matériels, la mise en place d'éléments complémentaires ou l'adaptation de locaux pour améliorer les conditions de travail et l'évolution de certaines organisations du travail, il est important de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs incitatifs existants.

Pour plus d'efficacité et pour donner une nouvelle dynamique aux conventions d'objectifs en favorisant les modélisations possibles des mesures de prévention, les organisations signataires demandent que les textes correspondant soient adaptés pour permettre la mise en place des dispositifs définis dans le présent chapitre.

Simplification des contrats de prévention

Il est rappelé qu'une Convention Nationale d'Objectifs fixe les priorités retenues par ses signataires dans la connaissance et la définition des risques professionnels, pouvant faire l'objet d'un accompagnement auprès des entreprises tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail. Elle fixe un programme d'actions pluriannuelles de prévention, spécifique à la branche concernée et en conformité avec les orientations nationales relatives à la prévention des risques professionnels. Ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à toute entreprise de moins de 200 salariés relevant de la branche souscrivant à la convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé contrat de prévention, des avances lui demeurant acquises si les objectifs propres définis au contrat sont atteints et les résultats obtenus. Dans le cas contraire, ces avances sont remboursées dans les conditions prévues au contrat.

Dans ce dispositif, l'investissement dans la prévention est fondé sur la volonté exprimée par l'entreprise de s'engager dans un projet de prévention qui soit propre à l'entreprise, s'adaptant à son contexte de travail et s'inscrivant dans le cadre de la convention d'objectifs dans la branche d'activité dont elle relève.

Le projet de prévention propre à l'entreprise suppose un accompagnement, une aide à l'élaboration et un état des lieux qui limite le nombre possible d'interventions surtout dans des petites entreprises et pour un nombre de salariés concernés à chaque fois limité.

La simplification de ces contrats de prévention est une étape indispensable à leur développement. Il pourrait être imaginé un contrat de prévention par adhésion, moins ambitieux, ne portant pas sur une démarche globale pour l'entreprise mais sur un point ou un sujet particulier de prévention précisé dans la convention d'objectifs conclu entre la CNAM et les organisations professionnelles précisant les éléments, moyens et modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux souhaitent une réflexion, en lien avec les services de prévention de la CNAM et le ministère de l'industrie, sur une démarche adaptée aux petites entreprises pour simplifier et développer l'accès aux contrats de prévention pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Objectifs chiffrés

Une augmentation de 10 % des contrats de prévention conclus par les entreprises constitue l'objectif chiffré au sens des dispositions du code de la sécurité sociale

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Son indicateur de suivi est le nombre de contrats de prévention ainsi conclus.

Article 4

La mise en place de formations

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle continue mais également initiale dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques.

Au-delà des obligations d'informations et formations à la sécurité inhérentes à chaque poste de travail, ils souhaitent que soient développées les formations spécifiques en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité. Ces formations peuvent être financées sur le plan de formation continue y compris le plan mutualisé pour permettre au plus grand nombre de salariés d'en bénéficier y compris ceux des très petites entreprises.

Les organisations signataires décident que les formations à la sécurité et à la prévention sont des formations éligibles au droit individuel à la formation, afin de permettre au salarié tout au long de sa vie de pouvoir à son initiative disposer des éléments lui permettant un approfondissement de ces connaissances en la matière et de pouvoir faire éventuellement des suggestions à son employeur.

De façon générale, les partenaires sociaux veilleront auprès des OPCA compétents à ce que les questions de sécurité au travail en rapport avec l'objet d'une action de formation soient obligatoirement abordées pour pouvoir être financées sur les budgets de professionnalisation ou du plan de formation mutualisé.

Article 5

Les Troubles Musculo Squelettique (TMS)

Ce type de pathologies peut avoir une origine définie et identifiable ou plusieurs origines à caractère professionnel et privé. Le succès de la lutte contre ces pathologies peut reposer sur la prise en compte de l'environnement global de l'individu.

L'augmentation ces dernières années des reconnaissances de maladies professionnelles d'origine TMS conduit les organisations syndicales et professionnelles signataires à développer une action collective de prévention des TMS.

Les partenaires sociaux décident d'élaborer en collaboration avec la CNAM des dispositifs d'information présentant les TMS et apportant certaines préconisations générales reconnues et pouvant s'appliquer à certains TMS les plus fréquemment constatés et dans des situations de travail ou types de travaux se rencontrant dans le plus grand nombre de secteurs visés dans le champ d'application.

Article 6

Remise du guide du nouvel embauché

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord auront à disposition le guide du nouvel embauché qui pourra être remis à tout nouvel embauché dans la profession.

Les Organisations signataires du présent accord ont décidé de reprendre dans ce texte conventionnel, les éléments retenus avec les services de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie relatifs à la prévention des risques professionnels de nos secteurs d'activité.

Elles souhaitent à cet égard dans un premier temps retenir 3 risques qui se retrouvent souvent dans les secteurs activités inclus dans le champ d'application du présent accord, à savoir :

- Le bruit
- Les travaux exposant aux poussières de bois ;
- Les manutentions

I

Le bruit

a)

Définition du Bruit

Notions de bruit

Le bruit est une vibration qui se propage dans l'air. Il provoque une sensation auditive d'abord désagréable, puis gênante, mais au-delà d'une certaine limite, le bruit peut devenir dangereux.

Niveau du bruit

L'unité de mesure utilisée pour le niveau sonore perçu par l'oreille est le décibel A (dBA).

- 0 dB(A) = bruit le plus faible qu'une oreille (humaine) peut percevoir
- 50 dB(A) = niveau habituel de conversation

- 80 dB(A) = seuil de nocivité (pour une exposition de 8h/j)
- 120 dB(A) = bruit provoquant une sensation douloureuse

Risques

Danger pour l'ouïe à partir de 80 dB(A) pour une exposition d'une journée de travail (8 heures).

Fatigue auditive

À la suite d'une exposition à un bruit intense, on peut souffrir temporairement de sifflements d'oreilles ou de bourdonnements ainsi que d'une baisse de l'acuité auditive. Le bruit est cause de fatigue même sous les seuils réglementaires.

Surdité

L'exposition prolongée à des niveaux de bruits intenses détruit peu à peu les cellules ciliées de l'oreille interne. Elle conduit progressivement à une surdité qui est irréversible.

Les niveaux sonores ne s'additionnent pas comme des unités classiques. Ils se composent.

Exemple : Si une machine produit un niveau sonore estimé à 90 dBA, trois machines identiques ne produiront pas 270 dBA, mais 95 dBA. 23

Effets non traumatiques

Le bruit peut aussi entraîner des effets néfastes pour d'autres fonctions que l'audition.

Le bruit

- favorise le risque d'accident du travail,
- peut provoquer des troubles cardiovasculaires,
- a des conséquences négatives sur la qualité du sommeil,
- constitue un facteur de stress au travail,
- détériore la performance des travailleurs dans les tâches demandant réflexion ou concentration.

Ordres de grandeurs de niveaux sonores

Niveau dB(A)	Vie quotidienne	Milieu du travail
30	Chambre calme	
50	Conversation	Bureau
70	Aspirateur	Tour d'usinage
90	Trafic routier dense	Machine à bois
110	Concert rock	Marteau piqueur
130	Décollage d'avion	Banc d'essai réacteur

b) Démarche de prévention

Évaluation des risques

L'évaluation des risques constitue le point de départ de la démarche de prévention.

Actions en amont

Il est préférable de prévoir des actions de réduction du bruit dès la conception, en cas de nouveaux locaux, de réaménagement d'ateliers. Elles sont beaucoup plus efficaces et moins coûteuses.

Réduction du bruit à la source

Agir sur la source du bruit, c'est-à-dire le plus souvent sur la machine, est le moyen le plus efficace de lutter contre le bruit sur les lieux de travail.

Lors de l'achat d'une machine ou d'un outil bruyant, il faut prendre en compte la protection des travailleurs. Il faut en particulier préciser dans le cahier des charges que le niveau de bruit doit être aussi bas que techniquement possible.

Action sur la propagation du bruit

L'éloignement des travailleurs des zones les plus bruyantes, au moins pendant une partie de la journée.

Le traitement acoustique du local (plafond, murs et cloisons).

Le cloisonnement des machines.

Les encoffrements de machines.

Les écrans acoustiques.

Protections individuelles

Lorsque tous les moyens de protection collective contre le bruit ont été envisagés et qu'ils n'ont pu être mis en œuvre soit pour des raisons techniques, soit pour des raisons financières, on peut recourir à des protecteurs individuels.

Dans la pratique, on distingue deux catégories de protecteurs individuels contre le bruit (PICB) :

— les protecteurs munis de «coquilles» (casques, serre-tête, serre-nuque) qui constituent un obstacle au niveau du pavillon de l'oreille et qui englobent ce dernier,

— les bouchons d'oreilles qui obstruent le conduit auditif.

Pour qu'un PICB joue bien le rôle de protection, il doit être :

— — efficace, c'est-à-dire affaiblir suffisamment le bruit auquel est exposé le sujet,

— — le plus confortable possible,

— — porté en permanence.

Dans les secteurs concernés, toute personne même de passage doit utiliser les EPI.

c)

Réglementation

Les organisations signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions réglementaires relatives aux valeurs d'exposition du bruit.

Elles sont décrites dans le code du travail aux articles R. 4431-1 et suivants

Le tableau ci-après en reprend des extraits qui donnent les valeurs limites d'exposition ainsi que les principales actions à déclencher en fonction du dépassement des valeurs d'exposition dites «supérieures» et «inférieures».

Valeurs d'exposition*	Niveau d'exposition
1 ^o Valeurs limites d'exposition Article R. 4432-3 : L'exposition d'un travailleur, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par ce dernier, ne peut en aucun cas dépasser les valeurs limites d'exposition.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C)
2 ^o Valeurs d'exposition supérieures déclenchant, en cas de dépassement, l'action de prévention prévue aux articles suivants : R. 4434-2 : L'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4434-1. R. 4434-3 : Les lieux de travail concernés font l'objet d'une signalisation appropriée. Ces lieux sont délimités et font l'objet d'une limitation d'accès lorsque cela est techniquement faisable et que le risque d'exposition le justifie. R. 4434-7o : L'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés. R. 4435-1 : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs concernés.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C)
3 ^o Valeurs d'exposition inférieures déclenchant, en cas de dépassement, l'action de prévention prévue aux articles suivants : R. 4434-7 : L'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs. R. 4435-2 : Le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif. R. 4436-1 : L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C).
* Pour l'application des valeurs limites d'exposition définies au 1 ^o , la détermination de l'exposition effective du travailleur au bruit tient compte de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par le travailleur. Les valeurs d'exposition définies aux 2 ^o et 3 ^o de ce même article ne prennent pas en compte l'effet de l'utilisation de ces protecteurs.	

II Les travaux exposant aux poussières de bois

a) Nature des risques

Le bois renferme essentiellement de la cellulose et des lignines, mais également d'autres substances comme les résines et les tanins qui sont des agents pathogènes.

Les particules inhalées pénètrent plus ou moins profondément dans les voies respiratoires en fonction de leur taille. Les travaux exposant aux poussières de bois peuvent induire un certain nombre de pathologies des voies respiratoires supérieures (cancer de l'ethmoïde) et des pathologies de type allergique (eczéma, asthme, rhinite...).

Les poussières fines atteignant le poumon profond peuvent provoquer des lésions définitives graves. Les travaux exposant aux poussières de bois, quel que soit le type de bois, sont classés comme cancérogènes du groupe I (cancérogènes avérés pour l'homme) par le CIRC (Centre international de recherche sur le cancer).

Les poussières véhiculent d'autres nuisances chimiques provenant des constituants du bois, des produits de traitement (fongicides, insecticides), des colles (le formol peut être libéré au cours de la transformation des panneaux de particules et de fibres) et peuvent être responsables de manifestations toxiques, irritatives ou allergiques.

b) Niveau de risque lié aux travaux exposant aux poussières de bois

La quantité de poussières générées dépend de la nature et de la siccité du bois usiné, du type de l'opération effectuée, des caractéristiques de la machine et des conditions d'usinage.

Les opérations de nettoyage et de finition (ponçage, égrenage) sont parmi les plus polluantes quand elles sont mal maîtrisées.

c) Particularités des poussières

Fraction inspirable (ou inhalable)

Elle correspond à l'ensemble des particules pouvant être inhalées (nez et bouche compris). Les plus grosses particules (50 à 100 microns) ne pénètrent pas en totalité dans les voies respiratoires durant l'inhalation, mais restent au niveau des fosses nasales.

Fraction alvéolaire

Elle correspond aux poussières pouvant pénétrer dans la région alvéolaire où ont lieu les échanges gazeux (≤ 10 microns).

Une part de l'empoussièrément n'est pas visible. Elle correspond à la fraction alvéolaire la plus dangereuse. Les poussières les plus fines peuvent rester très longtemps en suspension dans l'air.

La valeur limite d'exposition

Le décret 2003-1254 du 23 décembre 2003, qui a transposé la directive 90/394/CEE du 28 juin 1990, a fixé à compter du 1^{er} juillet 2005, pour la concentration en poussières de bois dans l'atmosphère des lieux de travail, la valeur limite d'exposition professionnelle sur une journée de travail de 8h à 1 mg/m^3 .

d) Mesures générales de prévention

Suivant les principes généraux de prévention :

1. éviter la production de poussières
2. capter les poussières à la source
3. si les deux mesures précédentes ne sont pas suffisantes, doter les salariés d'équipements de protection individuelle

Captage des poussières de bois

Lors de l'achat de nouvelles machines, fixes ou portatives, il est primordial de vérifier l'efficacité du captage des poussières de bois et leurs conditions de raccordement à un système d'aspiration (réseau ou aspirateur).

Dans tous les cas, les dispositifs de captage doivent être maintenus en place. Ces dispositifs sont utiles également contre les projections d'éclats ou autres rejets.

S'assurer que le dispositif de captage est bien adapté à l'outil et correctement réglé.

Équiper les ateliers d'une centrale et d'un réseau d'aspiration des poussières de bois.

Vérifier également que le dispositif ou le réseau d'aspiration est en service.

Après usage ou en fin de poste, fermer la trappe du réseau d'aspiration (souvent manuelle, existe en automatique

avec les organes de commandes marche/arrêt de la machine).

L'installation d'aspiration devra faire l'objet de vérifications régulières. En particulier, le colmatage des filtres peut rendre son efficacité quasi nulle.

En ce qui concerne les machines portatives, ne les utiliser qu'après branchement à un système d'aspiration en service (réseau ou aspirateur selon les conditions d'utilisation).

Nettoyage

Le nettoyage des locaux doit être régulier (une fois par jour au minimum) pour éviter l'amoncellement des poussières et des copeaux. Si celui-ci est tel qu'il est nécessaire de nettoyer plus d'une fois par jour, il faudra rechercher des solutions techniques pour améliorer l'efficacité du captage à la source.

En outre, à intervalles réguliers, les murs, plafonds, charpentes, tuyauteries et conduits divers doivent également être dépoussiérés.

Le nettoyage régulier du poste de travail est une pratique indispensable de prévention.

L'utilisation des «soufflettes» et des balais est à proscrire.

Le nettoyage doit être assuré par aspiration, par exemple au moyen de buses raccordées au réseau principal ou à un aspirateur à haute efficacité.

III

Les manutentions

Les manutentions et le port de pièces ou d'objets sont à l'origine de nombreux accidents du travail et de maladies professionnelles, dont les conséquences peuvent être très graves :

- piqures, coupures, pincement, écrasement,
- chute, renversement, projection de matière liquide,
- chute de personne ; de plain pied, par dénivellation,
- troubles musculo-squelettiques, lombalgies, lumbago, sciatique, hernie discale...

a)

Prévention

Afin de réduire les risques liés aux manutentions

- Supprimer les manutentions qui peuvent l'être en organisant la production, les ateliers, les stockages...,
- mettre à disposition des moyens mécanisés adaptés : chariots, ponts roulants, préhenseurs à ventouses...,
- utiliser des accessoires et/ou appareils légers de manutention,
- utiliser les possibilités prévues d'adaptation et de réglage (tables élévatrices...).
- former le personnel aux risques liés à l'activité physique,
- fournir et faire porter les équipements de protection individuelle (EPI).

b)

Utilisation des chariots de manutention

Risques

- Heurt, écrasement, coincement, chute d'objet ou de la charge, renversement dans les virages...

L'autorisation de conduite est délivrée par le chef d'entreprise après prise en compte des trois éléments suivants :

- Un examen d'aptitude médicale réalisé par le médecin du travail,
- un contrôle des connaissances et savoir-faire du conducteur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail (chariot élévateurs...),
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

La conduite des chariots élévateurs à conducteurs portés ne doit être confiée qu'à des conducteurs ayant reçu une formation adéquate et une autorisation de conduite.

c)

Circulation des engins de manutention, stockage

- Définir et aménager les zones de stockage,
- élaborer un plan de circulation,
- matérialiser et signaler les zones de stockage et de circulation,
- informer le personnel des consignes à respecter.

Titre II

Mesures générales au niveau des entreprises en faveur de la prévention et de la diminution des risques professionnels et de la pénibilité

Dans le secteur du «Travail Mécanique du Bois», quelle que soit la nature des travaux entrepris (fabrication, production, maintenance, entretien, dépannage...), chaque étape constitue une variété infinie de situations de travail nécessitant d'adapter de manière permanente l'activité et le processus de production aux contraintes de réalisation existantes (contraintes techniques, évolution des techniques et des modes opératoires, situation géographique, localisation, contraintes temporelles, contraintes météorologiques...).

La loi définit quant à elle les facteurs de pénibilité comme ceux liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Parmi les facteurs légaux définis à l'article D. 4121-5 du code du travail, les parties signataires ont identifié les facteurs de pénibilités susceptibles de concerner simultanément ou non, une ou plusieurs activités des «Travail Mécanique du Bois», :

- Manutentions manuelles de charges (art.R. 4541-2 C.T.)
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques (art.R. 4441-1 C.T.)
- Agents chimiques dangereux (art.R. 4412-30 et R. 4412-60 C.T., y compris les poussières et fumées)
- Activités exercées en milieu hyperbare (art.R. 4461-1 C.T.)
- Bruit (art.R. 4431-1 C.T.)
- Travail de nuit (art.L. 3122-29 à L. 3122-31 C.T.)

Ont également été identifiés parmi l'ensemble des facteurs pouvant altérer la santé, les autres facteurs ci-après :

- Températures ambiantes
- Travail en équipes successives
- Gestes répétitifs

Selon l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, «L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

1° «D'au moins l'un des thèmes suivants :

- a) «La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;
- b) «L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

2° «En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

- a) «L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- b) «Le développement des compétences et des qualifications ;
- c) «L'aménagement des fins de carrière ;
- d) «Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation tant des CDD que des intérimaires.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange tant avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent obligatoirement faire l'objet d'un affichage dans les entreprises).

Article 7

L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

7.1

Consignes concernant les moyens de manutentions mécaniques et manuelles

En appui du document unique d'évaluation des risques, les entreprises donnent des consignes de prévention adaptées à partir des mesures de prévention identifiées dans la Convention Nationale d'Objectifs signée avec la CNAMTS

dont le texte est annexé au présent accord.

Il s'agit notamment d'optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécaniques afin de réduire le recours aux manutentions manuelles. Les personnes amenées à utiliser des moyens de manutention mécaniques doivent avoir suivi une formation adaptée.

Les matériels de levage (rolls, diables, pal bac, etc.) doivent être utilisés chaque fois que cela est possible. Les entreprises veillent à ce que ces matériels soient disponibles en nombre suffisant.

7.2

Consignes concernant la manutention manuelle

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les limitations maximales suivantes sont à respecter impérativement :

a) le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite médicale d'embauche et des visites de contrôle ou de reprise ;

b) le port de charges est limité à 50 kg pour les hommes ;

c) le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes ;

d) le port de charge est limité pour les mineurs selon des valeurs variables en fonction de l'âge et l'activité. Il est au maximum de 20 kg pour un jeune de 16 à 18 ans.

Dans les cas de port de charges lourdes, les entreprises s'engagent à disposer d'un nombre de personnels suffisant et formé, afin de manutentionner les objets lourds sous forme de binômes.

Objectifs chiffrés

L'objectif chiffré au niveau de la branche est d'assurer un développement d'au moins 5 % des actions conduites par période triennale et de diminuer dans la même proportion les expositions constatées à ce titre.

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

L'entreprise devra établir :

- le nombre de salariés ayant bénéficiés de consignes de prévention ;
- le nombre d'action mises en œuvre dans l'entreprise relative à la manutention manuelle afin de réduire l'exposition au risque ;
- le nombre de réduction d'exposition à ce risque pour les salariés concernés par le développement de polycompétences et / ou d'organisation du travail permettant la réduction ou suppression de ce risque.

Article 8

L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Des modifications, adaptations de l'organisation du travail ou des organisations du travail mises en place dans une entreprise peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins une fois par an au sein de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois créée selon les modalités définies à l'article 2 pour examiner, à partir des éléments transmis par la CNAM, les CARSAT, les services de prévention, et les entreprises, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée.

Au cours de cette réunion ils étudieront également les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, «modélisables» et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou de plusieurs secteurs.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt du document unique d'évaluation des risques comme véritable outil pour aider les entreprises à mieux analyser leur organisation du travail et évaluer les éventuels éléments de pénibilité ou pouvant conduire dans le temps à la reconnaissance d'une pénibilité. Ils constatent cependant la difficulté pour les très petites entreprises à accomplir cette obligation d'élaboration de document unique. Pour résoudre cette difficulté et essayer d'apporter une réponse aux entreprises, ils conviennent de favoriser et encourager tous les moyens, organismes ou instances qui pourront être mobilisés pour la mise en place auprès des employeurs d'appuis techniques à la rédaction de ce document.

Objectifs chiffrés

Obtenir de la part d'un maximum d'entreprises le nombre d'actions en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée.

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Insertion dans l'enquête annuelle d'éléments permettant d'avoir les réponses aux questions posées.

Article 9

L'aménagement des fins de carrière

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

9.1

Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

9.2

Développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors hors de l'entreprise

Les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

9.2.1

Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

À cette fin les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié, le centre de formation et l'employeur du senior, notamment en matière de protection sociale complémentaire et de rémunération.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord. Dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée par l'entreprise.

9.2.2

Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

En effet, l'expérience et connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation / frais de déplacement et d'hébergement et frais liés à la mission).

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

9.3

Compte-épargne-temps aménagement et fin de carrière

Avec la volonté de créer au niveau de la branche un dispositif spécifique au «Travail Mécanique du Bois», d'aménagement et de fin d'activité professionnelle de ses salariés, les parties signataires conviennent à cet effet de la constitution au cours du premier trimestre 2013 d'un groupe de travail sur la mise en place d'un compte épargne-temps Aménagement et Fin de carrière.

Dans ce cadre, seront notamment examinées les questions relatives à la gestion, l'accès, l'alimentation et l'abondement de ce compte.

9.4

Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

9.5

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelles proportions les mesures définies ci-dessus ont été utilisées par les salariés exposés à des facteurs de pénibilité : Recensement des actions de tutorat.

Titre III Dispositions diverses

Article 10 Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 11 Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 12 Clause de sauvegarde

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 postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

Article 13 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 14 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.

Contrat de génération

Accord du 9 octobre 2014

[Étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 5 janv. 2016 à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension, applicable à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du Charbon de bois ;
Commerce du bois ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération française de la broserie ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française de la tonnellerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :
Fédération Bati-Mat TP (CFTC) ;
Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT) ;
Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-CGC).

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération - complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

L'objectif est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1-champ d'application. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 36 200 salariés en 2011.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche prioritairement en contrat à durée indéterminée (CDI) et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

— Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus.

— Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici le 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité.

— Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des salariés jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activités.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

— à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;

— à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;

— à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;

— à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Cet accord tient compte également des dispositions issues de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés relevant du champ d'application définit ci-après :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51,5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 /20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 /20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 /20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 /20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 /26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 /20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 /20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 /20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 /20.5 A
Fibres de bois	4807 /20.1 A
Farine de bois	4807 /20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 /36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 /20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 /51.5 E

	Référence NAPE
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 /51.4 S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **État des lieux de l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés**

2.1 **Réalisation du diagnostic de branche**

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE / IDCC 158 et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des secteurs de l'industrie du bois et de l'importation des bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

2.2 **Contenu du diagnostic de branche**

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés avec une distinction hommes femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des salariés jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des salariés jeunes :
 - Évolution des effectifs salariés des moins de 26 ans ;
 - type de contrats pour les moins de 26 ans ;
 - Évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS
- au profil des salariés âgés :
 - Évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
 - type de contrats pour les 57 ans et plus ;
 - Évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS
- aux prévisions de départ à la retraite :
 - Proportion d'effectifs sortants ;
 - Nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2009, 2010 et 2011.

Article 3 **Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes**

Le terme «salariés jeunes» désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

3.1 **Objectifs d'embauche de salariés jeunes prioritairement en CDI**

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauche sur la période 2015-2017 sont de 750 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 250 recrutements de salariés jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et de la réalité des embauches.

3.2

Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise

3.2.1

Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

3.2.2

Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le «référent», dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le «référent» est également distinct du «binôme» auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel «binôme» peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3

Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son «référent» aura lieu dans les 2 mois maximum suivant la fin de la période d'essai. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

3.3

La formation des salariés jeunes

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle est indispensable et complémentaire à la formation initiale et incitent fortement les entreprises à faire bénéficier aux salariés jeunes, au même titre, et dans les mêmes proportions que les autres salariés, d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 9 % des salariés effectifs des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Selon les données fournies par OPCA3+, ils sont bénéficiaires de 5,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 13,5 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 11,3 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 90,5 % des contrats de professionnalisation et de 2,1 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

3.4

Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du «papy-boom», les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

3.5 Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. À cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Article 4 Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1 Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 5 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

4.2 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux souhaitent renouveler dans le présent accord leur attachement aux engagements pris dans le cadre de l'accord pénibilité du 10 juillet 2012 notamment pour les salariés les plus âgés.

4.3 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle est indispensable et complémentaire à la formation initiale et incitent fortement les entreprises à faire bénéficier aux salariés âgés, au même titre, et dans les mêmes proportions que les autres salariés, d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Selon les données d'OPCA3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 4,6 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 6,2 % dans celles de moins de 10 salariés, de 3,7 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,1 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

4.4 Organisation de la coopération intergénérationnelle

4.4.1 Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif de Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE) ci-dessous visé à l'article 5.3, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

4.4.2

Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 5

La transmission des savoirs et des compétences

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

5.1

Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

5.2

Développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors hors de l'entreprise

Les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

5.2.1

Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

À cette fin les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié, le centre de formation et l'employeur du senior, notamment en matière de protection sociale complémentaire et de rémunération.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord. Dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée par l'entreprise.

5.2.2

Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

En effet, l'expérience et connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation / frais de déplacement et d'hébergement et frais liés à la mission).

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

5.3

Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle, au travers d'un parcours spécifique voire atypique, les savoirs d'expé-

rience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces «astuces métiers» et de ces «tours de mains» est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques afin de maintenir et développer la performance de l'entreprise.

TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience,
- d'organiser et professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail,
- d'accompagner, impliquer et outiller les acteurs internes du transfert,
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

5.4

Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

5.5

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

Article 6

Dispositions diverses dont les modalités de suivi de l'accord de branche

6.1

Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

6.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension.

6.3

Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

6.4

Information des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Les IRP seront informées de l'existence et du contenu du présent accord.

6.5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

6.6 Révision et dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

6.7 Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Régime frais de santé

Accord du 4 novembre 2015

[Étendu par arr. 7 avr. 2017, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du Charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

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

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

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

Fédération française des industries du sport et des loisirs ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupe professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des syndicats du liège ;

Fédération française de la broserie ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération des tonneliers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT) ;

Fédération générale force ouvrière (FO) Construction.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles des Industries du Bois et de l'Importation des Bois, compte tenu :

— De la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

— De l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI », telle que définie par le Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale ;

— De la fin des clauses de désignation et de migrations suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;

— De la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits «responsables».

Ont décidé de négocier un accord national relatif au panier de soin minimal, afin de pouvoir proposer aux entreprises et salariés des entreprises dont les activités figurent dans le champ d'application du présent accord, une offre référencée destinée à leur permettre de disposer d'une réponse adaptée à la généralisation de la couverture complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Ils ont convenu de la mise en œuvre de ce socle minimal de garanties par une offre référencée, mais faisant l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ce régime concernera les salariés des entreprises du secteur relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion de ceux relevant d'autres dispositions conventionnelles spécifiques (exemple : VRP).

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801/20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	48.04/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.	5402/36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E

	Référence NAPE/ NAF
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Bénéficiaires de la garantie «frais de santé»

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève du champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord prendront effet en application des dispositions de l'article 11.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés, *ayant 2 mois d'ancienneté (Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2017, JO 15 avr.)*, à l'exception, le cas échéant de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime «frais de santé» avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenu(e)s d'appliquer les dispositions du présent accord qui vise le panier de soin minimum obligatoire.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime «frais de santé» comportant des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Article 3 Conditions d'exonération d'affiliation

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 l'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 douze (12) mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents 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 douze (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 brute ;
- 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 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 un de ceux visés ci-après (voir Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion) :
 - Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, 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 local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la Sécurité sociale,
 - 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 de ses établissements publics au financement de la protection sociale 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,

— Contrats 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 SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Article 4

Financement du régime panier de soin minimum

1

Financement du dispositif

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du panier de soin minimum obligatoire «frais de santé» définies par le présent accord - au titre du seul salarié - est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

— 50 % minimum à la charge de l'employeur ;

— 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, 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 du panier de soin minimum obligatoire, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés choisit de les améliorer, une répartition différente plus avantageuse peut être retenue.

2

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

— Pour les garanties collectives complémentaires «frais de santé», le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5

Bénéficiaires du régime local du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1, 50 du Code de la Sécurité sociale et du 6° du I-A de l'article

1^{er} de la Loi relative à la sécurisation de l'emploi, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord - ainsi que la cotisation qui la finance -, des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 761-3 du Code Rural et de la pêche maritime, sont adaptées compte tenu du niveau des garanties assuré par ce régime local.

Article 6 **Loi Evin «frais de santé» et Portabilité**

6.1 **Loi Evin «frais de santé»**

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite «Loi Evin», et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du Décret n° 090-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

6.2 **Portabilité**

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 1) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7 **Comité Paritaire de Suivi**

1 **Rôle du Comité**

Les organisations professionnelles et syndicales, signataires du présent accord ont décidé de constituer un comité paritaire de suivi dont les missions sont notamment les suivantes :

— Faire le bilan des entreprises et salariés couverts par les dispositifs créés à partir des éléments transmis par le ou les organisme(s) référencé(s), y compris pour les options qui auront pu être mises en œuvre dans les entreprises à titre facultatif.

— Ces éléments devront indiquer :

- L'identification des entreprises par secteur d'activité et par secteur géographique (Région, Département le cas échéant) et le nombre de salariés couverts ;
- L'indication de l'existence d'un régime spécifique conventionnel local ;

— Faire le bilan annuel de l'application de l'accord national du 4 novembre 2015, des évolutions et résultats globaux du régime «frais de santé» mis en place de celui-ci.

Ce bilan comportera la présentation des données par famille professionnelle avec l'état des cotisations encaissées, l'état des prestations versées par poste de dépense.

— Examiner les avis relatifs à l'évolution du régime en fonction des éléments à transmettre à la commission paritaire de suivi de l'accord national du 4 novembre 2015

— De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.

— De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le comité paritaire de suivi examinera dans le cadre de sa mission le montant :

— des cotisations perçues,

— des frais de gestion,

— des prestations versées,

— des revalorisations instituées,

— des différentes provisions constituées,

— les règles relatives à la constitution des provisions réglementaires et autres

— les données démographiques liées au fonctionnement du régime (nombre de salariés, pyramide des âges, répartition hommes-femmes),

À ce titre, il appartiendra au comité paritaire de définir les mesures appropriées qu'il jugera utile et nécessaire.

2

Composition du Comité Paritaire de Suivi

Il est créé entre les signataires du présent accord, un conseil paritaire de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles d'employeurs.

Le conseil paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 avr. 2017, JO 15 avr.) Il prend connaissance du bilan annuel établi par le ou les organisme(s) référencé(s), fait toutes propositions utiles, tant à l'organisme gestionnaire qu'à la commission paritaire plénière.

Article 8

Clauses de réexamen de l'Accord «frais de santé»

(Art. exclu de l'extension par arr. 7 avr. 2017, JO 15 avr.)

Le régime «frais de santé» mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de ou des organisme(s) référencé(s).

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme référencé, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord feront l'objet d'une convention de référencement qui définira entre le ou les organisme(s) référencé(s) et les partenaires sociaux la mise en œuvre et le suivi des dispositions du présent accord.

Article 9

Dispositions communes au dispositif «frais de santé»

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 10

Garanties du régime «Panier de soin-ANI»

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la Sécurité Sociale et dans la limite des frais engagés.

		Panier de soins
Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Frais Médicaux		
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes	70 %	30 %
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologue	60 %	40 %
Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 70 %	40 % ou 30 %
Radiologie, actes techniques	70 %	30 %
Actes de prévention responsables ⁽¹⁾	De 35 % à 70 %	De 65 % à 30 %
Pharmacie		
Médicaments reconnus comme «majeurs» (ancienne vignettes blanches)	65 %	35 %
Optique (remboursé par le régime de base)		
Verres + Monture (remboursement complémentaire par le bénéficiaire et pour 2 ans ⁽²⁾)		
Monture + 2 verres simples ⁽³⁾	60 %	Crédit de 100 €
Monture + 2 verres complexes ⁽⁴⁾	60 %	Crédit de 200 €
Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe	60 %	Crédit de 150 €
Lentilles	60 %	40 %
Dentaire		
Soins dentaires	70 %	30 %
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée)	70 %	55 %
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 %	55 % ou 25 %
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % ou 100 %	40 % à 0 %
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60 %	40 %
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (secteur conventionné)		
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %
Forfait journalier (sans limitation de durée)	-	Frais réels
Divers		
Transports remboursés par le régime de base	65 %	35 %
<p>(1) Actes de prévention (au sens de l'arrêté du 8 juin 2006) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détartrage annuel effectué en 2 séances maximum; - ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans; - scellement des sillons avant 14 ans ; - dépistage Hépatite B ; - bilan du langage avant 14 ans ; - dépistage des troubles de l'audition après 50 ans; - vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). <p>(2) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(3) Verres simples : sphère comprise entre - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre <= 4 dioptries ;</p> <p>(4) Verres complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres simple foyer (sphère> - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre> + 4 dioptries) ; - verres multifocaux ; - verres progressifs. 		

Article 11

Dispositions diverses

1

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

2

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3

Clause de sauvegarde

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 postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5

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.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 15 février 2018

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FFSL ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
SNFM FIBRAGGLOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches professionnelles et de leurs partenaires sociaux et vise à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective dans les différents domaines du droit du travail, de renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et cohérent et d'être un lieu d'échange permettant l'information réciproque des organisations professionnelles patronales et des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle.

L'article 24 de ladite loi prévoit ainsi que chaque branche professionnelle doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du Code du travail).

Par le présent accord, les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales représentatives de salariés actent que la CPPNI des industries du bois et de l'importation des bois vient donc se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à toute autre instance antérieure dont le rôle et les missions lui sont désormais confiés.

Sont ainsi notamment visées :

— La commission paritaire de la branche telle que prévue par l'article 8 de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, sans que l'article ne soit remis en cause ;

— La commission nationale paritaire d'interprétation telle que prévue par l'article 5 de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois ;

— La commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dans les industries du bois et l'importation des bois créée par l'accord du 12 mai 2011.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
<i>(Exclu de l'extension, à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyrolygneux», par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Production de charbon de bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z

	Référence NAPE/ NAF
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures....	32.91 Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Attributions et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à la législation en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

1. Elle exerce une mission d'intérêt général en représentant la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
 2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la branche. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est informée des travaux de la CPNE de la branche
 3. Elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent l'ensemble des négociations paritaires nationales. Elle négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux.
 4. Sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
 5. Elle est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application des dispositions conventionnelles, des accords collectifs, ainsi que de leurs avenants et annexes. Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande directe par LRAR notamment d'un employeur, d'un salarié, à l'initiative de l'un quelconque de ses membres et/ou sur saisine d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Une fois le dossier complet transmis, la CPPNI se réunit dans les meilleurs délais.
- Les décisions délibératives de la commission sont prises paritairement par consensus des membres présents ou représentés composant la CPPNI.
- À défaut de consensus, les positions exprimées par chacun seront consignées dans un document adressé à l'auteur de la saisine et à l'ensemble des membres composant la CPPNI.
6. Elle peut également exercer pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 2 bis

Rôle spécifique de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de restructuration des branches professionnelles

Les parties signataires conviennent de confier les missions spécifiques suivantes à la Commission Paritaire Perma-

nente de Négociation et d'Interprétation dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Ainsi, en cas de fusion, d'adhésion, de rapprochement de conventions ou accords collectifs de travail, ayant une incidence directe ou indirecte sur le champ d'application professionnel et/ou territorial de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois, la CPPNI se verra confier le rôle suivant :

- Analyse des demandes présentées par des secteurs d'activité souhaitant rejoindre la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois ;
- Instruction des dossiers de fusion des conventions collectives et/ou accords collectifs relevant de champ d'application territoriaux et/ ou professionnels distincts ;
- Examen des calendriers et modalités de rapprochement proposés.

Les partenaires sociaux conviennent, qu'en cas de fusion de conventions collectives nationales ou régionales ou demandes d'adhésion de secteurs d'activités ayant à la date de signature du présent accord leurs propres négociations avec leurs propres partenaires sociaux, la CPPNI leur délèguera :

- le soin de conduire et de définir les modalités selon lesquelles les opérations de restructuration et/ou de fusion seront conduites,
- et les thèmes de négociations abordés.

(Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) À ce titre, une consultation préalable et une information régulière des travaux conduits par les partenaires sociaux des conventions collectives ou secteurs d'activités concernés permettront à la CPPNI d'examiner les conditions, délais et modalités de rapprochement ainsi que les thèmes de négociation abordés par chacun.

(Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Les branches professionnelles et secteurs d'activités informeront, dans le cadre de la délégation ci-dessus visée, la CPPNI de l'état d'avancée des négociations et de la mise en œuvre des étapes et thèmes de négociation dans le cadre de la restructuration envisagée.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse de la CPPNI «industries du bois et importation des bois» est la suivante :

Fédération Nationale du Bois

CPPNI

6 rue François 1^{er}

75008 Paris

Adresse électronique : infos@fnbois.com

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au Ministère chargé du Travail.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPPNI, dans ce cadre, reçoit le contenu et le texte des accords qui lui sont transmis.

Elle établit les éléments nécessaires à la transmission des accords au sein de la base de données prévue par les dispositions du code du travail et identifie les éléments et mesures mises en œuvre dans leur contenu en vue d'établir toute information ou communication statistiques ou autres.

Article 4

Organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations paritaires de la branche. Elle se réunira également autant de fois que nécessaire dans son rôle de négociation et d'interprétation.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la CPPNI établit son agenda social pour l'année à venir.

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Article 5

Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes

Les conditions de participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes des salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative au plan national sont celles définies, pour les secteurs concernés, dans l'Accord national du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Date d'effet et suivi de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il pourra faire l'objet d'un bilan afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires. Les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une des parties signataires en cas de difficulté d'application du présent accord.

6.2

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

6.3

Clause de sauvegarde

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 postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

6.4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.5

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.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail.

6.6

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de trois mois minimum.

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

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

OPCO et création d'une section paritaire professionnelle (SPP)

Accord du 10 septembre 2019

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée;
ParquetFrance ORG ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des tonneliers de France ;
Fédération française des syndicats du liège;
Fédération française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;
Fédération BATI-Mat TP CFTC ;
Fédération Nationale des salariés de la Construction Bois Ameublement CGT ;
FIBOPA CFE CGC.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois (IDCC 158) prennent acte :

— de l'accord du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétences «entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre» ;

— du contenu de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément de l'opérateur de compétences «entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre» pour les secteurs du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois (Industries du Bois et Importation des Bois).

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 dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois...	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 /20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z

	Référence NAPE/ NAF
<i>(Exclu de l'extension, à l'exception de l'activité de «production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux», par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Production de charbon de bois</i>	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807/ 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne

Article 2 Adhésion

Les partenaires sociaux de la branche du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'importation des Bois (IDCC 158), ayant pris acte du contenu de l'arrêté d'agrément du 29 mars 2019, ont estimé nécessaire de se rapprocher de l'OPCO compétent de la branche afin de pouvoir piloter et suivre les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur.

Dans ce cadre, et afin de pouvoir participer aux instances de gouvernance du nouvel OPCO, les partenaires sociaux de la branche adhèrent par le présent texte à l'accord du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétences «entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre».

Article 3 Missions

Il est rappelé que cet OPCO aura notamment pour mission :

- de gérer les contributions au titre de la formation professionnelle des salariés des secteurs du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois (Industries du Bois et Importation des Bois) ;
- de développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises et en assurer le financement selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- de financer les dispositifs agréés répondant aux besoins de formation de ses entreprises ;
- d'apporter les services utiles et nécessaires au meilleur développement des compétences au sein de notre branche professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoin en matière de formation professionnelle ;

-
- de développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance en situation de travail ;
 - d'apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
 - d'assurer un appui technique à la branche pour ses missions relatives à la certification et à la définition des parcours de formation ;
 - d'assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales, nationales et européennes compétentes en matière d'emploi et formation.

Article 4

Section Paritaire Professionnelle (SPP)

Afin d'assurer la déclinaison et le suivi de la politique de formation professionnelle de la branche ainsi que les conditions d'application des accords paritaires conclus, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de disposer d'une Section Paritaire Professionnelle (SPP) spécifique.

À cet égard, ils confirment leur volonté de créer une section paritaire professionnelle dédiée aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois au sein de l'opérateur de compétences «entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre».

Conformément aux dispositions des statuts de l'OPCO, les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche, désignent leurs représentants à la SPP.

4.1

Composition et fonctionnement de la SPP

La SPP est organisée en 2 collèges :

- un collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche ;
- un collège des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation représentative syndicale ou professionnelle au niveau de la branche pourra désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant (présent uniquement en cas d'absence du titulaire) à la SPP.

Chaque organisation représentative au niveau de la branche communiquera le nom de son représentant titulaire et suppléant (présent uniquement en cas d'absence du titulaire) à l'OPCO.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

4.2

Missions

La SPP a notamment pour missions :

- d'assurer la mise en œuvre et le suivi des décisions de la CPNE ;
- de piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- de proposer les critères de prise en charge au Conseil d'administration ;
- de piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche ;
- de suivre les activités régionales sectorielles.

4.3

Décisions

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 membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres 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.

Article 5

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6
Date d'application

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 7
Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 8
Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 9
Dénunciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 10
Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de désignation d'un OPCO sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Crise sanitaire du Covid 19 - Mesures exceptionnelles pour la prise de congés payés

Accord du 7 avril 2020

[Étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 7 août, applicable à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;
Fédération des bois tranchés ;
Syndicat national du charbon de bois ;
Commerce du bois ;
Fédération nationale du matériel agricole et ménager en bois ;
Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Union nationale des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération des tonneliers de France ;
Fédération française des syndicats du liège ;
Fédération française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Préambule

Les partenaires sociaux des Industries du Bois et de l'importation des Bois ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au COVID-19.

En effet ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi.

A ce titre, ils souhaitent rappeler l'impératif de sauvegarde et de préservation de la santé et de la sécurité des salariés et des employeurs et le respect de conditions sanitaires indispensables à la poursuite éventuelle d'activité.

Ainsi les partenaires sociaux des secteurs concernés par le présent accord ont convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes.

La prise de congés payés constitue dans ce cadre une des possibilités de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en préparant une reprise d'activité quand la situation sanitaire le permettra.

Par ailleurs, l'impératif de santé et de sécurité implique de la part des entreprises qui poursuivent leur activité, la mise en oeuvre des « gestes barrières » destinés à protéger chacun.

Il est rappelé à ce titre que le télétravail doit être mis en oeuvre lorsqu'il est possible. Les heures de télétravail n'ouvrent pas le droit à la prise en charge à l'activité partielle.

Le présent accord doit permettre aux entreprises et aux salariés de trouver au sein de cette période complexe et par l'utilisation des congés payés, les solutions les plus adaptées pour préserver la santé et le pouvoir d'achat des salariés sans obérer les conditions d'une reprise d'activité à terme.

Conformément aux dispositions de la loi d'urgence du 23 mars 2020, les présentes mesures entrent en vigueur rétroactivement à compter du 12 mars 2020.

Enfin, les partenaires sociaux ont convenu que les entreprises qui disposent de contrats de prévoyance doivent pouvoir se rapprocher des organismes qui les gèrent, afin d'obtenir les conditions de prise en charge des différents arrêts prévus par la réglementation spécifique au titre de la crise sanitaire.

Les organisations signataires ont donc convenu les dispositions suivantes :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z

	Référence NAPE/NAF
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures....	32.91 Z

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Mise en oeuvre de l'accord

La période actuelle justifie pleinement le maintien du dialogue social dans l'entreprise afin de pouvoir trouver les solutions nécessaires et utiles au contexte de chacun.

Il est indiqué à ce titre que la négociation d'entreprise doit être privilégiée en application de l'esprit de l'ordonnance du 25 mars 2020 afin qu'un accord puisse se trouver avec les partenaires concernées en tenant compte des particularités de l'entreprise.

L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence possible en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3

Information du salarié

L'information des salariés concernés par la fixation et la modification des dates de congés payés décidées par l'employeur, devra être réalisée par tout moyen de nature à assurer l'information individuelle du ou des salariés concernés.

Article 4

Nombre de jours de congés mobilisables

Le nombre de jours de congés qui pourra être fixé ou modifié par l'employeur, en concertation avec l'intéressé, est limité à 6 jours ouvrables de congés payés par salarié. Ces 6 jours ouvrables de congés se sont ceux modifiés ou imposés depuis la date du 12 mars 2020.

Ces dispositions sont fixées par le présent accord par dérogation aux dispositions du Code du Travail (sections 2 et 3 du chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la troisième partie du Code du Travail) et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Article 5

Modalités de fixation de la prise des congés payés

L'employeur est autorisé à décider de la prise de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Dans le cadre des précédentes dispositions, il est convenu d'essayer de respecter la logique suivante dans la fixation de la prise desdits congés :

- priorité est donnée à la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente (2019/2020) ;
- ensuite sera retenue la prise de jours de congés conventionnels acquis ;

— enfin la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition pris par anticipation (2020/2021).

Afin de respecter autant que faire se peut l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, les partenaires sociaux conviennent qu'il sera tenu compte dans la mesure du possible de la fixation de congés simultanés pour des conjoints ou des partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise.

Article 6

Période retenue pour la mise en oeuvre des dispositions exceptionnelles relatives aux congés payés

Compte tenu des motivations explicitées dans le préambule, les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou modifier des dates de prise de 6 jours ouvrables de congés payés, doivent permettre aux entreprises de mettre en oeuvre cette possibilité avant le 30 septembre 2020.

Article 7

Information

Dans les entreprises, dotées d'un CSE et/ou disposant d'un délégué syndical, et non couvertes par un accord, l'employeur pourra appliquer le présent texte en procédant 48 heures avant la mise en oeuvre de l'accord à une information et une consultation des membres du CSE ou à défaut du délégué syndical.

Article 8

Délai de prévenance en cas de fixation ou modification des dates de jours de congés payés

Compte tenu de l'objet du présent accord et de sa motivation liée aux impacts de la crise sanitaire et de la période de confinement les organisations signataires ont convenu de retenir un délai de prévenance avec une fixation de sa durée proportionnelle à la date de la période de retenue par l'employeur.

Le délai de prévenance est de :

- au moins un jour ouvré pendant la période de confinement et jusqu'au 31 mai 2020 ;
- au moins deux jours ouvrés du 1er juin 2020 au 31 août 2020 ;
- au moins trois jours ouvrés du 1er septembre 2020 au 30 septembre 2020.

Article 9

Date d'application et durée de l'accord

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent par esprit de solidarité et compte tenu des circonstances exceptionnelles que les dispositions du présent accord doivent s'appliquer à toutes les entreprises du secteur à cette date qu'elles soient ou non adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et entre en vigueur à compter du 12 mars 2020, tel que prévu par la loi d'urgence du 23 mars 2020, et ce jusqu'au 30 septembre 2020.

Article 10

Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en oeuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail.

Article 11

Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du Code du Travail à déposer le texte pour extension.

Son extension est demandée.

Article 12

Suivi du présent accord

Les partenaires sociaux conviennent compte tenu de l'objet du présent accord et du contexte de la pandémie d'assurer son suivi selon la périodicité qui sera nécessaire.

A ce titre, il est convenu que seront présentés périodiquement les résultats des travaux de l'observatoire du chômage partiel qui a été créé pour le secteur, ainsi que tous les travaux de nature à éclairer les partenaires sociaux sur l'évolution de la situation.

La commission paritaire pourra ainsi définir les bilans et adaptations nécessaires au présent accord et intégrer l'évo-

lution de la situation sur son contenu.

A ce titre, il est convenu qu'un bilan intermédiaire de son application sera réalisé avant le 30 juin 2020 et qu'un second bilan sera établi avant le 30 septembre 2020 pour définir ses modalités éventuellement ultérieures de mise en oeuvre.

Article 13 **Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré devront s'ouvrir dans les plus brefs délais.

Article 14 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU SECTEUR DE LA BROSSERIE

Formation professionnelle

Accord du 15 juin 2009

[Étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 22 oct.]

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche «Brosserie» souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ils considèrent comme importante et nécessaire l'évolution professionnelle des salariés de cette industrie et réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité, dans le cadre d'une démarche cohérente et adaptée aux priorités du secteur.

Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences, individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.

Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

Ils affirment que la formation professionnelle constitue à la fois un atout pour les salariés, en permettant leur développement individuel et le maintien de leur employabilité ; et un investissement pour les entreprises, en contribuant à accroître la qualité du produit et du service rendu au client, leur efficacité et, ainsi à préserver l'emploi.

La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur, que les partenaires sociaux s'engagent ici à promouvoir et à développer.

C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003 ; et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui, au sein de la branche «Brosserie», sont mis en œuvre par le présent accord.

Il s'agit également de faciliter l'accès à la formation des PME et TPE, et dans tous les cas, de permettre un accès égal à la formation des femmes et des hommes, à qualification égale.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel. Pour que cette politique suive les évolutions de la profession, ils reconnaissent à la CPNE un rôle renforcé dans cet accord.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale relève, en référence à la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, de la «Fabrication d'articles de brosserie» - code APE 32.91 Z , et comprenant

— la fabrication de balais, de pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.

— la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

La professionnalisation

Basé sur le principe de l'alternance, les dispositifs de professionnalisation ont introduit de profonds changements, une partie des fonds collectés auprès des entreprises pour la formation professionnelle servant désormais au financement de deux types d'actions : les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 2 Les contrats de professionnalisation

2.1 Objectifs

Les parties signataires affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, par la mise en œuvre des contrats de professionnalisation dont c'est l'objectif.

Les contrats de professionnalisation associent des séquences de formation, en alternance avec l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention, par le bénéficiaire, d'une qualification professionnelle telle que :

— un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;

-
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou sur une liste établie par la CPNE ;
 - un diplôme ou un titre utilisable dans la branche.

2.2

Le public visé

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau d'études, qui souhaitent compléter leur formation initiale pour accéder aux métiers proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

2.3

La durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

À durée déterminée, il est conclu pour une période de six à douze mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation est comprise, en début de contrat, entre six à douze mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT,...).

2.4

Durée des actions de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie, en alternance avec des périodes travaillées. La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou bien par le service formation de l'entreprise.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation auront une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat - ou de la phase de professionnalisation si le contrat est de durée indéterminée - sans être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut toutefois être supérieure à 25 %, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, lorsque la qualification le nécessitera, notamment lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT,...).

Considérant comme primordial le rôle des tuteurs, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de confier l'accueil, la formation pratique et le suivi des jeunes et des demandeurs d'emploi à un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

2.5

Actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation

Les actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA désigné par la branche et considérées comme prioritaires sont notamment celles permettant d'acquérir :

- un diplôme, titre et certificat de qualification professionnelle de la branche,
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche,
- un diplôme et titre non spécifiques.

La CPNE fixera les actions prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dont le contenu sera défini en fonction du niveau de formation et du parcours du bénéficiaire ainsi que des exigences liées à la qualification choisie.

2.6

Dispositions financières des contrats de professionnalisation

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle «Brosserie», mise en place au sein de cet OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.

Toutefois, si au cours de la mise en œuvre du présent accord il était nécessaire de modifier ces montants, plafonds

et forfaits, la CPNE de la branche «Brosserie» procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

2.7

Rémunération du salarié

Les salariés perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de Professionnalisation du CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et leur niveau de formation.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

Formation initiale	Jeunes de moins de 21 ans	Jeunes de moins de 26 ans	Jeunes de 26 ans et plus
Sans qualification au moins égale à un Bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale à 60 % du SMIC	Rémunération au moins égale à 80 % du SMIC	(Quel que soit leur niveau de qualification) :
Ayant une qualification au moins égale à un Bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale au salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic		Rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic

Article 3

La période de professionnalisation

3.1

Objectifs

Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI dont l'objet est de favoriser, par des actions de formation, leur maintien dans l'emploi.

3.2

Salariés éligibles

La période de professionnalisation peut-être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur «Brosserie», dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Sont ainsi considérés comme éligibles au titre des périodes de professionnalisation les salariés suivants :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail,
- Salariés qui ont plus de 45 ans ou après 20 ans d'activité et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental,
- Travailleurs handicapés et assimilés,
- Salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles,
- Salariés déclarés inaptes afin de favoriser leur reclassement.

3.3

Actions prioritaires au titre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE.

Elle peut également permettre l'accès à une action de formation :

- correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNE, en fonction des besoins de la branche ;
- ayant pour objet l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, et participer ainsi au développement de leurs compétences et leur maintien dans l'emploi.

La CPNE définit, en tant que de besoin, les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche. Elle établira des préconisations concernant les publics pouvant accéder en priorité à la période de professionnalisation.

3.4

Durée et modalités de la formation

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 14 heures et l'entreprise peut assurer l'intégralité de la formation du bénéficiaire en interne, lorsqu'elle dispose d'un service formation, ou recourir pour tout ou partie à un prestataire externe.

La formation pratique peut ainsi être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet de la période de professionnalisation.

3.5

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être mises en œuvre notamment selon le processus suivant :

- Évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et prise en compte de l'expérience du salarié,
- Établissement d'un parcours de formation personnalisé,
- Réalisation du parcours de formation par le salarié,
- Évaluation des compétences acquises par le salarié.

3.6

Dispositions financières

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA désigné par la branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle «Brosserie» mise en place au sein de cet OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.

Toutefois, si au cours de la mise en œuvre du présent accord il est nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Aussi, et sauf accord du chef d'entreprise, le pourcentage de ces salariés ne pourra dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut-être différé à l'initiative du chef d'entreprise, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Il est souligné, en dernier lieu, que ce dispositif pourra être renforcé par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord, et notamment le DIF. Les heures acquittées au titre du DIF pourront notamment être utilisées pour réaliser ou compléter une période de professionnalisation, et ce dans une limite de 80 Heures.

Article 4

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

4.1

La validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur

Considérée comme un facteur de motivation et de valorisation pour le personnel, la Validation des Acquis de l'Expérience concourt à la construction de parcours professionnels qui favorisent l'employabilité des salariés et confortent leurs compétences.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de cette validation des acquis de l'expérience et souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la V.A.E., tout en reconnaissant qu'elle constitue avant tout une démarche individuelle et volontaire.

Celle-ci permet à toute personne, engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans dans une activité en rapport avec le certificat visé, de voir reconnaître ses compétences professionnelles et de faire valider ses acquis pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Conscients de l'importance de ces dispositions, les partenaires souhaitent que la VAE puisse trouver toute sa place dans les démarches collectives.

Elles conviennent ainsi de confier à la CPNE la mission d'élaborer et diffuser un document de vulgarisation relative à la VAE, destiné aux entreprises et aux salariés de la branche Brosserie et permettant d'explicitier les cinq grandes étapes d'une démarche de VAE, à savoir :

-
- information, conseil et orientation
 - demande de recevabilité
 - accompagnement pour la demande de validation
 - validation par le jury
 - suivi post VAE.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Enfin, les parties mettront en œuvre une démarche appropriée en vue de la création, si besoin était, de certificats de qualification professionnelle.

Aussi, après avoir recensé les formations existantes dans le secteur d'activité «Brosserie», la CPNE étudiera la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié et ses conditions de délivrance. Elle validera ainsi les conditions d'obtention d'un CQP, le public éligible et les voies d'accès.

4.2

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel conduit en priorité par son responsable hiérarchique.

Nouvel espace de dialogue et d'échanges, la finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de faire le point avec l'employeur sur son parcours professionnel.

L'entretien professionnel peut, notamment, déboucher sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle. Avec l'accord du salarié, il peut être porté sur son passeport formation.

Conscients des difficultés de mise en œuvre de cet entretien professionnel dans les TPE, le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens professionnels, qui pourra être prise en charge sur le dispositif Professionnalisation.

Pour faciliter la mise en place de ces entretiens dans les entreprises et en améliorer l'efficacité, les partenaires sociaux proposent d'en décrire les principes généraux et d'en préciser les thèmes, contenus et conditions d'organisation dans une annexe qui pourra servir de support éventuel.

Cependant, compte tenu de la diversité des entreprises rattachées à la branche 32.91 Z , ainsi que la forte proportion de TPE et PME de la branche, chaque entreprise doit cependant disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation des entretiens professionnels.

L'entretien sera organisé sur la base des principes suivants :

- Il fera l'objet d'un rendez-vous fixé avec le salarié au minimum une semaine avant la date de celui-ci. Avec sa première convocation, seront remis au salarié les documents et guides explicatifs.
- L'entretien se déroulera pendant le temps de travail du salarié et rémunéré comme temps de travail effectif, en lui réservant une plage horaire suffisante.
- L'entretien reste individuel et respecte les règles de confidentialité.

Au cours de l'entretien, seront abordés notamment les points suivants :

- Bilan sur les compétences relatives à l'emploi occupé ;
- Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cet emploi ;
- Information sur les dispositifs de formation des salariés ;
- Réflexions sur le parcours professionnel du salarié et propositions pour renforcer sa qualification

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié à l'issue de l'entretien peuvent faire l'objet d'un document écrit, établi en double exemplaire et signé de préférence par les deux parties.

Les instances représentatives du personnel seront, si elles existent dans l'entreprise, informées sous forme d'un bilan, des demandes de formation résultant des entretiens professionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en œuvre, tous documents et guides développant ces dispositifs devront être diffusés, aux salariés comme aux entreprises du secteur, en complément de cet accord.

4.3

Le passeport formation

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation. Ce passeport reste la propriété du salarié qui garde la responsabilité de sa constitution, de son utilisation et de son actualisation.

Le salarié peut ainsi faire valoir ses compétences et être acteur de son évolution professionnelle en disposant d'un support unique.

Le passeport Formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplômes, de titres ou de certificats obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- enfin, il peut également faire référence à des compétences acquises en dehors du milieu professionnel.

Les entreprises pourront proposer d'intégrer dans le passeport des informations complémentaires.

Afin de faciliter la mise en place du "passeport formation", et son utilisation par chaque salarié, les signataires renvoient au modèle de passeport de formation, élaboré par les partenaires sociaux, et disponible sur www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf ; ainsi qu'au guide à destination des salariés, à la même adresse.

De même, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en œuvre, tous documents et guides expliquant le dispositif devra être diffusé aux salariés lors de leur premier entretien professionnel.

4.4

Le congé de bilan de compétences

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les parties rappellent que le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, d'une durée de 24 heures - consécutives ou non - a pour objet de permettre à tout salarié de participer à une action de bilan de compétences.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences de 24 heures s'il a travaillé, en tant que salarié, pendant au moins 5 années consécutives ou non. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'OPCA de branche, le salarié et le prestataire spécialisé. Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

Article 5

Le tutorat

Relation particulière de formation entre un professionnel, volontaire et choisi, et un salarié en contrat ou période de professionnalisation, le tutorat est recommandé pour accompagner les bénéficiaires. Les partenaires sociaux considèrent qu'au-delà des formations théoriques, la pratique «terrain» est essentielle dans l'acquisition d'une compétence professionnelle et constitue un élément important de la transmission.

Aussi, en vue de favoriser l'exercice de cette fonction, les dépenses engagées pour l'exercice de la fonction de tuteur et, si nécessaire, pour les actions de formation à celle-ci, pourront être prises en charge par les fonds mutualisés dans les conditions définies comme suit :

- Dans la limite de 230 euros par mois et par tuteur, pour une durée de 6 mois, pour la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat ;
- Et pour chaque salarié, ou employeur, qui bénéficie d'une action de formation de tuteur, dans la limite de 15 euros/par heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures.

Les parties préconisent également que le tuteur, lorsqu'il est salarié, ne suive pas simultanément les activités de plus de deux salariés, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus.

Enfin, les partenaires recommandent aux entreprises de prendre en compte et de valoriser l'exercice de ces fonctions tutorales par leurs salariés. Et pour ce faire, ils conviennent que chaque tuteur bénéficiera d'une prime mensuelle minimum équivalente à 3 % de son salaire net pour chaque salarié suivi, pendant la durée de l'exercice de cette fonction de tuteur.

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

6.1

Objectif et modalités du DIF

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un droit qui s'applique à tous les salariés, à temps plein et à temps partiel, en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit permet au salarié de se constituer un contingent d'heures de formation, le crédit d'heure acquis chaque année au titre du DIF étant d'une durée de 20 heures. Cumulable sur 6 ans, le plafond légal est de 120 H pour les salariés à temps plein.

Dans l'attente de la mise en œuvre des propositions formulées sur l'optimisation du DIF et de la publication des modalités de financement de la portabilité du DIF, les partenaires conviennent de reporter toutes mesures en la matière et s'engagent à initier des négociations à parution de ces dispositions légales sur ce sujet.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata temporis, également plafonné à 120 H.

Pour les salariés en CDD, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois, la durée annuelle du DIF est également calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF, selon des modalités définies au sein de chaque entreprise. La mise en œuvre du DIF, ainsi que ses modalités, restent à l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, l'entreprise et le salarié sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel de formation, la demande du salarié devient prioritaire au titre du congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation du dossier par le Fongecif, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation ; les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront s'effectuer hors ou pendant le temps de travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

6.2

Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles, en lien avec les métiers ou emplois existants dans notre branche.

Sont également éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Les partenaires s'accordent pour confier à la CPNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires dans le cadre des orientations prévues au présent accord.

6.3

Dispositions financières du DIF pour les actions prioritaires

Pour les salariés en CDI, les coûts pédagogiques, les frais annexes (déplacement et d'hébergement et restauration) engagés au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche sur le dispositif de la professionnalisation, pour les actions prioritaires ci-dessus et selon les ressources disponibles et les demandes individuelles à satisfaire.

La S.P.P. pourra être amenée à faire varier le taux et / ou le type de remboursement de frais relatifs à sa prise en charge sur les fonds mutualisés, sur la base des éléments transmis par l'OPCA.

Article 7

La promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser un accès égal à la formation professionnelle des salariés, quel que soit leur sexe. La formation professionnelle constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations, un facteur essentiel de progrès vers l'égalité hommes-femmes.

Œuvrer pour une professionnalisation juste afin de développer équitablement les compétences et qualifications des femmes et des hommes reste une préoccupation qui anime les partenaires sociaux de la branche.

Article 8

Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuels et/ou collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration de projets professionnels.

En conséquence, les entreprises souhaitent permettre au personnel d'encadrement d'assurer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 9

Contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle

Toute entreprise doit participer au financement de la formation et, pour ce faire, verser une contribution calculée, chaque année, sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale. Son taux varie selon l'effectif de l'entreprise, un dispositif de lissage étant cependant prévu pour atténuer les effets de seuil.

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires désignent un OPCA comme collecteur et gestionnaire des fonds relatifs au financement des priorités professionnalisation de la branche «Brosserie».

Aussi, les partenaires décident-ils des affectations suivantes, pour les fonds que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle à la date de rédaction de l'accord, variables selon leur taille :

Formation - Versements des entreprises du secteur brosserie

% de la masse salariale brute légalement affecté à la participation "formation"	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 19 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus (1)	Caractère obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
Taux global	0,55 %	1,05 %	1,60 %	
Dont Congé Individuel de Formation (CIF)	-	-	0,20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
dont Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,5 %	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
dont solde, et Plan de formation	0,40 %	-	-	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
dont solde, et Plan de formation	-	0,9 %	0,9 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement.

A

Contributions des entreprises employant au moins 20 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche».

Dans ce cadre, l'OPCA désigné mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :

- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord,

-
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
 - des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

B

Contributions des entreprises employant entre 10 et 19 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche.

Dans ce cadre, l'OPCA désigné par la branche mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :

- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord,
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

C

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution sera versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche qui mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche.

Le versement est notamment à affecter comme suit :

À concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des versements au financement :

- des salaires, coût pédagogiques des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord, et du droit individuel à la formation prévu l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation, frais de transport, de repas et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche «Brosserie» pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- des frais de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

À concurrence du solde du montant des versements,

au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) pour les actions non prioritaires,
- et plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCA désigné par la branche au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, est mutualisée dès sa réception au sein de la même section paritaire professionnelle «Brosserie» qui déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 10

Dispositions diverses

10.1

Suivi de l'accord

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant sa signature. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

10.2

Durée de l'accord, Dépôt et extension

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes ; et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Il est remis à chacune des organisations signataires.

Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

10.3

Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

10.4

Révision et Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions légales. La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre avec AR et accompagnée d'une lettre de notification sur les points à réviser.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail et dans le respect d'un délai de préavis de trois mois.

Désignation de l'OPCA

Accord du 9 décembre 2008

[Étendu par arr. 10 juillet 2009, JO 18 juillet, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature]

Préambule

Le présent accord intervient en application des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 (ANI) et des dispositions de la loi du 4 mai 2004, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour leurs entreprises, les parties signataires souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation dans la branche «Brosserie». En outre, ils s'engagent à négocier un accord sur la formation professionnelle, ainsi qu'à procéder à la création et à la mise en place d'une C.P.N.E. avant le 31 décembre 2009.

Ils conviennent ce qui suit :

Article 1

Choix de l'OPCA de la branche «Brosserie»

Champ d'application :

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32.91Z «Fabrication d'articles de brosserie»⁽¹⁾.

(1) - la fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.

— la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Pour la gestion des contributions à la formation des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent :

1. de l'adhésion de la branche «Brosserie» à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dénommé «OPCALIA» ;
2. de la création d'une S.P.P., section paritaire professionnelle, chargée d'assurer la gestion des fonds collectés auprès

des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus, conformément aux procédures prévues à cet effet par les statuts d'OPCALIA.

Les parties signataires conviennent de définir, dans un accord à intervenir ultérieurement, les missions de cette section paritaire professionnelle.

OPCALIA est ainsi désigné comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche Brosserie à compter du 1^{er} janvier 2009, et ce pour une période initiale de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition. Les montants des fonds collectés correspondent aux taux en vigueur fixés par les articles L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6331-14 du code du travail.

À la date de rédaction de l'accord, les contributions minimales que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle, variables selon la taille de l'entreprise, sont les suivantes :

% de la masse salariale brute légalement affecté à la participation «formation»	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de moins de 10 à 19 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus (1)	Caractère obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
Taux global	0,55 %	1,05 %	1,60 %	
Dont Congé Individuel de Formation (CIF)	-	-	0,20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
dont Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,5 %	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
dont solde, et Plan de formation	0,40 %	-	-	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
dont solde, et Plan de formation	-	0,9 %	0,9 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement.

Article 2

Adhésion, dénonciation de l'accord

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation ou groupement professionnel d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

Article 3

Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension du présent accord et le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie du récépissé de dépôt de la demande d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Avenant du 24 août 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels :

Article 1

Objet

Les signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme collecteur paritaire pour la branche «Brosserie», sous la condition suspensive de son agrément par l'État.

Article 2

Prise d'effet

Cette désignation prend effet au 1^{er} janvier 2012, pour une période de trois ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition.

Article 3

Section Paritaire Professionnelle

Les signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une «section paritaire professionnelle Brosserie» dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du Code du Travail.

Article 4

Extension

Les signataires donnent mandat à la Fédération Française de la Brosserie afin de demander, pour le présent accord, le bénéfice de la procédure d'extension.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 15 juin 2009

[Étendu par arr. 15 avr. 2010, JO 24 avr.]

Préambule

Les interlocuteurs sociaux conviennent de la nécessité de doter leur branche d'un organe paritaire de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ils déclarent donc constituer, en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi «Brosserie» (CPNE) habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence, pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32.91 Z «Fabrication d'articles de broserie»⁽¹⁾

(1) : - la fabrication de balais, pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, balais à franges et de plumeaux, brosses et pinceaux à peindre, rouleaux et tampons à peindre, raclettes en caoutchouc et autres brosses, balais, balayettes, etc.

— la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Article 2

Rôle et Missions de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNE-FP)

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) est, au plan national, l'instance d'information réciproque d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. Elle remplit et exerce les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Chargée de la mise en œuvre des dispositions de branche dans le domaine de la formation professionnelle, elle est ainsi compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés relevant des activités «Brosserie» définies ci-dessus.

La CPNE participe donc à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualifications et elle s'assure de l'égalité d'accès de tous à la formation, notamment de l'égalité d'accès des hommes et des femmes.

Périodiquement, la CPNE aura donc à :

- Examiner l'évolution quantitative des emplois et des qualifications et proposer les ajustements nécessaires aux parcours de professionnalisation définis comme prioritaires par les signataires du présent accord ;
- Étudier les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du passeport formation et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière ;
- Définir, examiner et compléter la liste des formations prioritaires de la branche ;
- Permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- Gérer les fonds mutualisés en lien avec la S.P.P.

La CPNE de la branche Brosserie voit ses missions élargies :

- Elle procédera, sur proposition de la S.P.P., aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ; ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.
- Elle pourra établir des qualifications professionnelles complémentaires en vue de la réalisation des contrats de professionnalisation.
- Elle définira les priorités, critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA désigné par la branche examine les demandes de financement.

La CPNE sera consultée également préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications des professions de la Brosserie, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État.

Elle sera également informée des conclusions de ces études.

En conséquence, la CPNE pourra procéder périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des Ministères chargés de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- 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 ;
- de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle et des diplômes résultant d'un accord cadre professionnel.

Article 3 **Fonctionnement de la CPNE**

La CPNE se réunit, en réunion ordinaire, au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche ; et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies.

Les partenaires sociaux s'engagent à créer les conditions qui permettent à leurs représentants de participer pleinement aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation.

En conséquence, pour en accroître l'audience, la réunion de la CPNE «Brosserie» aura lieu le même jour qu'une réunion paritaire de la branche Brosserie, sauf impossibilité reconnue par les parties.

Composition

La CPNE est composée d'un collège salariés, comprenant deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national ; et, côté employeurs, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Bureau

La CPNE élit en son sein un président, dont la durée de mandat est fixée à 2 ans, le poste de président devant alternativement être assuré par un représentant patronal et un représentant salarié.

Fonctionnement

Les décisions relevant des attributions propres à la CPNE sont prises à la majorité des voix des membres présents. La convocation aux réunions doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue et être adressée, par voie postale et électronique, aux membres de la CPNE ainsi qu'à leurs organisa-

tions respectives par le secrétariat, assuré par la délégation patronale.

Absences et frais de déplacement

Après avoir été désignés par leurs fédérations respectives les membres de la CPNE, salariés des entreprises de Brosserie, devront en informer leurs employeurs. Dès réception de leur convocation, ils préviendront ceux-ci de chaque date de réunion. Ils bénéficieront alors de l'autorisation de s'absenter sur présentation de la convocation écrite.

Ainsi, les absences liées à la participation des membres de la CPNE sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires.

Dans ce cadre, la rémunération des membres mandatés pour participer aux réunions précitées est maintenue par l'employeur. Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route ainsi que pour le temps de préparation des réunions.

Les frais sur justificatifs, engendrés par la participation aux commissions des représentants des organisations syndicales et patronales, seront à la charge de la Section Professionnelle.

Dans un premier temps, ces frais seront remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs dans un délai maximum d'un mois, pour deux participants (mandatés) par organisation syndicale et sur présentation et remise des justificatifs originaux au secrétariat de la CPNE, dans les conditions suivantes :

Frais de transport

- ⇒ Transports urbains et frais de parking : remboursement au réel sur présentation des titres
- ⇒ Billet SnCF 2nde classe : remboursement au réel sur présentation des titres
- ⇒ Tarif du barème fiscal des indemnités kilométriques, plafonné aux véhicules de 7 CV pour les trajets auto.

Frais de Repas

Les frais de repas seront pris en charge, dans la limite d'un repas / jour, à hauteur d'un montant maximal de 6 MG - valeur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Frais d'Hébergement

En cas de délais de route importants, soit plus d'1 h 30 de trajet, les frais d'hébergement des membres désignés de la CPNE seront pris en charge dans la limite de 4 % du plafond mensuel de la sécurité sociale / nuit et remboursés sur présentation des factures.

L'organisation professionnelle établira en fin d'année un récapitulatif des dépenses qui seront mises à la charge de la Section Professionnelle et transmettra les justificatifs des remboursements des frais de déplacements et de séjour.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation d'employeurs pourra adhérer au présent accord. L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Article 5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, avec respect d'un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion de la CPNE, avec pour objet de déterminer l'avenir du présent accord, sera convoquée dans les 3 mois. Son avis sera transmis à la Commission paritaire.

Article 6 Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension et de dépôt du présent accord qui entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Salaires

Accord du 11 septembre 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 13 mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2009]

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2009

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} novembre 2009, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1.337,73 €
	150	1.356 €
	160	1.363 €
2	175	1.378 €
	185	1.389 €
	195	1.402 €
3	210	1.443 €
	225	1.499 €
	240	1.592 €
4	250	1.653 €
	270	1.781 €
	295	1.942 €
5	310	2.043 €
	330	2.165 €
	360	2.358 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2009

À compter du 1^{er} novembre 2009, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	31,60	63,21	94,81	126,41	158,01
150	31,82	63,63	95,45	127,26	159,08
160	32,03	64,05	96,08	128,11	160,14
175	32,36	64,72	97,08	129,44	161,80
185	32,51	65,02	97,54	130,05	162,56
195	34,33	68,66	102,99	137,32	171,65
210	36,97	73,93	110,90	147,86	184,83
225	39,60	79,20	118,81	158,41	198,01
240	42,24	84,48	126,71	168,95	211,19
250	44,03	88,05	132,08	176,10	220,13
270	47,54	95,08	142,62	190,16	237,70

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
295	51,93	103,87	155,80	207,74	259,67
310	54,57	109,14	163,71	218,28	272,85
330	59,09	116,17	174,26	232,34	290,43
360	63,39	126,78	190,16	253,55	319,94

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} novembre 2009

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} novembre 2009, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2.216 €
P I b	2.601 €
P I c	2.908 €
P II a	3.133 €
P II b	3.278 €
P II c	3.403 €
P III a	3.619 €
P III b	3.879 €

Article 5

Égalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre 2010 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3

Adhésion

Toute organisation 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.

6.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 30 septembre 2010

[Étendu par arr. 22 mars 2011, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2010]

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs»

applicable au 1^{er} novembre 2010

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} novembre 2010, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 343,77 € ⁽¹⁾
	150	1 376,00 €
	160	1 383,00 €
2	175	1 399,00 €
	185	1 410,00 €
	195	1 423,00 €
3	210	1 465,00 €
	225	1 521,00 €
	240	1 616,00 €
4	250	1 678,00 €
	270	1 808,00 €
	295	1 971,00 €
5	310	2 074,00 €
	330	2 197,00 €
	360	2 393,00 €
(1) Montant porté au niveau du Smic au 1 ^{er} janvier dès la première réunion de la Commission paritaire en 2011.		

Article 3
Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs»

applicable au 1^{er} novembre 2010

À compter du 1^{er} novembre 2010, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	31,60	63,21	94,81	126,41	158,01
150	31,82	63,63	95,45	127,26	159,08
160	32,03	64,05	96,08	128,11	160,14
175	32,36	64,72	97,08	129,44	161,80
185	32,51	65,02	97,54	130,05	162,56
195	34,33	68,66	102,99	137,32	171,65
210	36,97	73,93	110,90	147,86	184,83
225	39,60	79,20	118,81	158,41	198,01
240	42,24	84,48	126,71	168,95	211,19
250	44,03	88,05	132,08	176,10	220,13
270	47,54	95,08	142,62	190,16	237,70
295	51,93	103,87	155,80	207,74	259,67
310	54,57	109,14	163,71	218,28	272,85
330	59,09	116,17	174,26	232,34	290,43
360	63,39	126,78	190,16	253,55	319,94

Article 4
Grille des salaires minima mensuels «Cadres»

applicable au 1^{er} novembre 2010

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} novembre 2010, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en €
P I a	2.249 €
P I b	2.640 €
P I c	2.952 €
P II a	3.180 €
P II b	3.327 €
P II c	3.454 €
P III a	3.673 €
P III b	3.937 €

Article 5
Égalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures

permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre 2010 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature. Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3

Adhésion

Toute organisation 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.

6.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 16 juin 2011

[Étendu par arr. 20 oct. 2011, JO 1^{er} nov.]

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} septembre 2011

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} septembre 2011, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau		Coefficients	Montants en Euros
1		140	1 393 €
		150	1 417 €
		160	1 424 €
2		175	1 434 €
424	Mise à jour (mai 2025)	185	1 445 €
		195	1 459 €

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
3	210	1 502 €
	225	1 559 €
	240	1 656 €
4	250	1 720 €
	270	1 853 €
	295	2 020 €
5	310	2 126 €
	330	2 252 €
	360	2 453 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} septembre 2011

À compter du 1^{er} septembre 2011, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté

Coefficient	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	32,39 €	64,79 €	97,18 €	129,57 €	161,96 €
150	32,62 €	65,22 €	97,84 €	130,44 €	163,06 €
160	32,83 €	65,65 €	98,48 €	131,31 €	164,14 €
175	33,17 €	66,34 €	99,51 €	132,68 €	165,85 €
185	33,32 €	66,65 €	99,98 €	133,30 €	166,62 €
195	35,19 €	70,38 €	105,56 €	140,75 €	175,94 €
210	37,89 €	75,78 €	113,67 €	151,56 €	189,45 €
225	40,59 €	81,18 €	121,78 €	162,37 €	202,96 €
240	43,30 €	86,59 €	129,88 €	173,17 €	216,47 €
250	45,13 €	90,25 €	135,38 €	180,50 €	225,63 €
270	48,73 €	97,46 €	146,19 €	194,91 €	243,64 €
295	53,23 €	106,47 €	159,70 €	212,93 €	266,16 €
310	55,93 €	111,87 €	167,80 €	223,74 €	279,67 €
330	59,54 €	119,07 €	178,62 €	238,15 €	297,69 €
360	64,97 €	129,95 €	194,91 €	259,89 €	327,94 €

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} Septembre 2011

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} septembre 2011, aux valeurs suivantes en Euros :

Appointements mensuels minimaux

Position	Montants en Euros
P I a	2 305 €
P I b	2 706 €
P I c	3 026 €
P II a	3 260 €
P II b	3 410 €
P II c	3 540 €
P III a	3 765 €
P III b	4 035 €

Article 5 Négociation de l'année 2012

Les parties signataires conviennent de prendre date en Décembre 2011 pour négocier la grille des Minima applicable au 1^{er} février de l'année 2012.

Article 6 Égalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre 2011 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

Article 7 Dispositions diverses

7.1 Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

7.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3 Adhésion

Toute organisation 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.

7.4 Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 8 Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 5 juillet 2012

[Étendu par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2 Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Août 2012

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} Août 2012, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en €
1	140	1426
	150	1446
	160	1453
2	175	1470
	185	1481
	195	1495
3	210	1538
	225	1595
	240	1690
4	250	1754
	270	1890
	295	2061
5	310	2168
	330	2297
	360	2502

Article 3 Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Août 2012

À compter du 1^{er} Août 2012, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	32,71 €	65,44 €	98,15 €	130,87 €	163,58 €
150	32,94 €	65,87 €	98,81 €	131,75 €	164,69 €
160	33,16 €	66,31 €	99,47 €	132,63 €	165,78 €
175	33,50 €	67,00 €	100,50 €	134,00 €	167,50 €
185	33,66 €	67,31 €	100,98 €	134,63 €	168,29 €
195	35,54 €	71,08 €	106,62 €	142,16 €	177,70 €
210	38,27 €	76,54 €	114,81 €	153,07 €	191,35 €
225	41,00 €	81,99 €	123,00 €	163,99 €	204,99 €
240	43,73 €	87,46 €	131,18 €	174,91 €	218,63 €
250	45,58 €	91,15 €	136,74 €	182,31 €	227,89 €
270	49,22 €	98,43 €	147,65 €	196,86 €	246,08 €
295	53,76 €	107,53 €	161,29 €	215,06 €	268,82 €
310	56,49 €	112,99 €	169,48 €	225,97 €	282,47 €
330	60,14 €	120,26 €	180,40 €	240,53 €	300,67 €
360	65,62 €	131,25 €	196,86 €	262,49 €	331,22 €

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} août 2012

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Août 2012, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2351
P I b	2760
P I c	3087
P II a	3325
P II b	3478
P II c	3611
P III a	3840
P III b	4116

Article 5

Négociation de l'année 2013

Les parties signataires conviennent de prendre date en Décembre 2012 pour négocier la grille des Minima applicable en 2013.

Article 6

Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7

Dispositions diverses

7.1

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

7.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3

Adhésion

Toute organisation 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.

7.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 8

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 10 avril 2013

[Étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z):

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} mai 2013

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures

sont fixés, au 1^{er} mai 2013, aux valeurs suivantes en Euro :

Niveau	Coefficients	Montants en €
1	140	1 433 €
	150	1 469 €
	160	1 476 €
2	175	1 496 €
	185	1 508 €
	195	1 522 €
3	210	1 564 €
	225	1 621 €
	240	1 715 €
4	250	1 779 €
	270	1 915 €
	295	2 088 €
5	310	2 196 €
	330	2 327 €
	360	2 535 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} mai 2013

À compter du 1^{er} mai 2013, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté

Coefficient	3/6 ans	6/9 ans	9/12 ans	12/15 ans	15 ans et +
140	33,20 €	66,42 €	99,62 €	132,83 €	166,03 €
150	33,43 €	66,86 €	100,29 €	133,73 €	167,16 €
160	33,66 €	67,30 €	100,96 €	134,62 €	168,27 €
175	34,00 €	68,01 €	102,01 €	136,01 €	170,01 €
185	34,16 €	68,32 €	102,49 €	136,65 €	170,81 €
195	36,07 €	72,15 €	108,22 €	144,29 €	180,37 €
210	38,84 €	77,69 €	116,53 €	155,37 €	194,22 €
225	41,62 €	83,22 €	124,85 €	166,45 €	208,06 €
240	44,39 €	88,77 €	133,15 €	177,53 €	221,91 €
250	46,26 €	92,52 €	138,79 €	185,04 €	231,31 €
270	49,96 €	99,91 €	149,86 €	199,81 €	249,77 €
295	54,57 €	109,14 €	163,71 €	218,29 €	272,85 €
310	57,34 €	114,68 €	172,02 €	229,36 €	286,71 €
330	61,04 €	122,06 €	183,11 €	244,14 €	305,18 €
360	66,60 €	133,22 €	199,81 €	266,43 €	336,19 €

Article 4
Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} mai 2013

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} mai 2013, aux valeurs suivantes en Euro :

Position	Appointements mensuels minimaux montants en Euro
P I a	2 386 €
P I b	2 793 €
P I c	3 124 €
P II a	3 365 €
P II b	3 520 €
P II c	3 654 €
P III a	3 886 €
P III b	4 165 €

Article 5
Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6
Dispositions diverses

6.1
Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3
Adhésion

Toute organisation 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.

6.4
Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7
Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 28 mars 2014

[Étendu par arr. 1^{er} août 2014, JO, 10 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la broserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, halais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2 Grille des salaires minima mensuels - «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Mai 2014

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151.67 heures sont fixés, au 1^{er} Mai 2014, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 446 €
	150	1 484 €
	160	1 491 €
2	175	1 511 €
	185	1 523 €
	195	1 537 €
3	210	1 580 €
	225	1 637 €
	240	1 732 €
4	250	1 797 €
	270	1 934 €
	295	2 109 €
5	310	2 218 €
	330	2 350 €
	360	2 560 €

Article 3 Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Mai 2014

À compter du 1^{er} Mai 2014, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151.67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9/12 ans	12/15 ans	15 ans et +
140	33,20 €	66,42 €	99,62 €	132,83 €	166,03 €
150	33,43 €	66,86 €	100,29 €	133,73 €	167,16 €
160	33,66 €	67,30 €	100,96 €	134,62 €	168,27 €
175	34,00 €	68,01 €	102,01 €	136,01 €	170,01 €
185	34,16 €	68,32 €	102,49 €	136,65 €	170,81 €
195	36,07 €	72,15 €	108,22 €	144,29 €	180,37 €
210	38,84 €	77,69 €	116,53 €	155,37 €	194,22 €
225	41,62 €	83,22 €	124,85 €	166,45 €	208,06 €
240	44,39 €	88,77 €	133,15 €	177,53 €	221,91 €
250	46,26 €	92,52 €	138,79 €	185,04 €	231,31 €
270	49,96 €	99,91 €	149,86 €	199,81 €	249,77 €
295	54,57 €	109,14 €	163,71 €	218,29 €	272,85 €
310	57,34 €	114,68 €	172,02 €	229,36 €	286,71 €
330	61,04 €	122,06 €	183,11 €	244,14 €	305,18 €
360	66,60 €	133,22 €	199,81 €	266,43 €	336,19

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} Mai 2014

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Mai 2014, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 410 €
P I b	2 821 €
P I c	3 155 €
P II a	3 399 €
P II b	3 555 €
P II c	3 691 €
P III a	3 925 €
P III b	4 207 €

Article 5

Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans celle hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3

Adhésion

Toute organisation 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.

6.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 16 avril 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 13 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâti-Mat TP (CFTC) ;

Fédération Générale FO Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT) ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois-Papier (FIBOPA-CFE-CGC).

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} mai 2015

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} Mai 2015, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 458 €
	150	1 496 €
	160	1 503 €
2	175	1 523 €
	185	1 535 €
	195	1 549 €
3	210	1 593 €
	225	1 650 €
	240	1 746 €
4	250	1 811 €
	270	1 949 €
	295	2 126 €
5	310	2 236 €
	330	2 369 €
	360	2 580 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Mai 2015

À compter du 1^{er} Mai 2015, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	33,20 €	66,42 €	99,62 €	132,83 €	166,03 €
150	33,43 €	66,86 €	100,29 €	133,73 €	167,16 €
160	33,66 €	67,30 €	100,96 €	134,62 €	168,27 €
175	34,00 €	68,01 €	102,01 €	136,01 €	170,01 €
185	34,16 €	68,32 €	102,49 €	136,65 €	170,81 €
195	36,07 €	72,15 €	108,22 €	144,29 €	180,37 €
210	38,84 €	77,69 €	116,53 €	155,37 €	194,22 €
225	41,62 €	83,22 €	124,85 €	166,45 €	208,06 €
240	44,39 €	88,77 €	133,15 €	177,53 €	221,91 €
250	46,26 €	92,52 €	138,79 €	185,04 €	231,31 €
270	49,96 €	99,91 €	149,86 €	199,81 €	249,77 €
295	54,57 €	109,14 €	163,71 €	218,29 €	272,85 €
310	57,34 €	114,68 €	172,02 €	229,36 €	286,71 €
330	61,04 €	122,06 €	183,11 €	244,14 €	305,18 €
360	66,60 €	133,22 €	199,81 €	266,43 €	336,19 €

Article 4
Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} Mai 2015

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Mai 2015, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 429 €
P I b	2 844 €
P I c	3 180 €
P II a	3 426 €
P II b	3 583 €
P II c	3 721 €
P III a	3 956 €
P III b	4 241 €

Article 5
Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6
Dispositions diverses

6.1
Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3
Adhésion

Toute organisation 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.

6.4
Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7
Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent

accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 3 octobre 2016

[Étendu par arr. du 6 févr. 2017, JO 11 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale FO Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT) ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois-Papier (FIBOPA-CFE-CGC).

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Octobre 2016

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} Octobre 2016, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 469 €
	150	1 508 €
	160	1 515 €
2	175	1 535 €
	185	1 547 €
	195	1 562 €
3	210	1 605 €
	225	1 663 €
	240	1 760 €
4	250	1 826 €
	270	1 965 €
	295	2 143 €
5	310	2 254 €
	330	2 388 €
	360	2 601 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Octobre 2016

À compter du 1^{er} Octobre 2016, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	33,20 €	66,42 €	99,62 €	132,83 €	166,03 €
150	33,43 €	66,86 €	100,29 €	133,73 €	167,16 €
160	33,66 €	67,30 €	100,96 €	134,62 €	168,27 €
175	34,00 €	68,01 €	102,01 €	136,01 €	170,01 €
185	34,16 €	68,32 €	102,49 €	136,65 €	170,81 €
195	36,07 €	72,15 €	108,22 €	144,29 €	180,37 €
210	38,84 €	77,69 €	116,53 €	155,37 €	194,22 €
225	41,62 €	83,22 €	124,85 €	166,45 €	208,06 €
240	44,39 €	88,77 €	133,15 €	177,53 €	221,91 €
250	46,26 €	92,52 €	138,79 €	185,04 €	231,31 €
270	49,96 €	99,91 €	149,86 €	199,81 €	249,77 €
295	54,57 €	109,14 €	163,71 €	218,29 €	272,85 €
310	57,34 €	114,68 €	172,02 €	229,36 €	286,71 €
330	61,04 €	122,06 €	183,11 €	244,14 €	305,18 €
360	66,60 €	133,22 €	199,81 €	266,43 €	336,19 €

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} Octobre 2016

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Octobre 2016, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 449 €
P I b	2 866 €
P I c	3 206 €
P II a	3 454 €
P II b	3 612 €
P II c	3 750 €
P III a	3 988 €
P III b	4 275 €

Article 5

Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3

Adhésion

Toute organisation 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.

6.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 28 novembre 2017

[Étendu par arr. 2 août 2019, JO 8 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Brosserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâti-Mat TP (CFTC) ;

Fédération Générale FO Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT) ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois-Papier (FIBOPA-CFE-CGC).

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} décembre 2017

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosse, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} décembre 2017, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 484 €
	150	1 523 €
	160	1 530 €
2	175	1 551 €
	185	1 563 €
	195	1 577 €
3	210	1 621 €
	225	1 680 €
	240	1 777 €
4	250	1 844 €
	270	1 985 €
	295	2 164 €
5	310	2 276 €
	330	2 412 €
	360	2 627 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} décembre 2017

À compter du 1^{er} décembre 2017, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté en Euros, selon l'ancienneté				
	3/6 ans	6/9 ans	9 /12 ans	12 /15 ans	15 ans et +
140	33,53 €	67,08 €	100,62 €	134,16 €	167,69 €
150	33,76 €	67,53 €	101,29 €	135,07 €	168,83 €
160	34,00 €	67,97 €	101,97 €	135,97 €	169,95 €
175	34,34 €	68,69 €	103,03 €	137,37 €	171,71 €
185	34,50 €	69,00 €	103,51 €	138,02 €	172,52 €
195	36,43 €	72,87 €	109,30 €	145,73 €	182,17 €
210	39,23 €	78,47 €	117,70 €	156,92 €	196,16 €
225	42,04 €	84,05 €	126,10 €	168,11 €	210,14 €
240	44,83 €	89,66 €	134,48 €	179,31 €	224,13 €
250	46,72 €	93,45 €	140,18 €	186,89 €	233,62 €
270	50,46 €	100,91 €	151,36 €	201,81 €	252,27 €
295	55,12 €	110,23 €	165,35 €	220,47 €	275,58 €
310	57,91 €	115,83 €	173,74 €	231,65 €	289,58 €
330	61,65 €	123,28 €	184,94 €	246,58 €	308,23 €
360	67,27 €	134,55 €	201,81 €	269,09 €	339,55 €

Article 4
Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} décembre 2017

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} décembre 2017, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 473 €
P I b	2 895 €
P I c	3 238 €
P II a	3 488 €
P II b	3 648 €
P II c	3 788 €
P III a	4 028 €
P III b	4 317 €

Article 4 bis
Négociations salariales 2018, 2019 et 2020

En 2018, 2019 et 2020, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier sur la politique salariale du secteur Brosserie. Dans ce cadre, les revalorisations salariales issues des accords paritaires signés s'appliqueront aux dates suivantes :

- 2018 : Septembre,
- 2019 : Juin et
- 2020 : Avril.

Article 5
Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6
Dispositions diverses

6.1
Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3
Adhésion

Toute organisation 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.

6.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 août 2019, JO 8 août)

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 20 septembre 2018

[Étendu par arr. 5 août 2019, JO 9 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT).

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels

«Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Septembre 2018

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} Septembre 2018, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 506 €
	150	1 545 €
	160	1 552 €
2	175	1 573 €
	185	1 585 €
	195	1 599 €
3	210	1 641 €
	225	1 700 €
	240	1 797 €
4	250	1 864 €
	270	2 005 €
	295	2 184 €

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
5	310	2 296 €
	330	2 432 €
	360	2 647 €

Article 3 Grille des primes mensuelles d'ancienneté

«Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Septembre 2018

À compter du 1^{er} Septembre 2018, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3/6 ans	6 / 9 ans	9/12 ans	12 /15 ans	15 ans et +
140	33,53 €	67,08 €	100,62 €	134,16 €	167,69 €
150	33,76 €	67,53 €	101,29 €	135,07 €	168,83 €
160	34,00 €	67,97 €	101,97 €	135,97 €	169,95 €
175	34,34 €	68,69 €	103,03 €	137,37 €	171,71 €
185	34,50 €	69,00 €	103,51 €	138,02 €	172,52 €
195	36,43 €	72,87 €	109,30 €	145,73 €	182,17 €
210	39,23 €	78,47 €	117,70 €	156,92 €	196,16 €
225	42,04 €	84,05 €	126,10 €	168,11 €	210,14 €
240	44,83 €	89,66 €	134,48 €	179,31 €	224,13 €
250	46,72 €	93,45 €	140,18 €	186,89 €	233,62 €
270	50,46 €	100,91 €	151,36 €	201,81 €	252,27 €
295	55,12 €	110,23 €	165,35 €	220,47 €	275,58 €
310	57,91 €	115,83 €	173,74 €	231,65 €	289,58 €
330	61,65 €	123,28 €	184,94 €	246,58 €	308,23 €
360	67,27 €	134,55 €	201,81 €	269,09 €	339,55 €

Article 4 Grille des salaires minima mensuels «cadres» applicable au 1^{er} septembre 2018

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Septembre 2018, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 493 €
P I b	2 915 €
P I c	3 258 €
P II a	3 508 €
P II b	3 668 €
P II c	3 808 €

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P III a	4 048 €
P III b	4 337 €

Article 5 **Égalité salariale Hommes - Femmes**

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 **Dispositions diverses**

6.1 **Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3 **Adhésion**

Toute organisation 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.

6.4 **Dénonciation, Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7 **Force obligatoire de l'Accord**

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 8 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 28 juin 2019

[Étendu par arr. 7 avr. 2020, JO 12 avr.]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT Construction Bois ;

FIBOPA CFE CGC.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2 **Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Juillet 2019**

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} Juillet 2019, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 529 €
	150	1 569 €
	160	1 576 €
2	175	1 597 €
	185	1 610 €
	195	1 622 €
3	210	1 666 €
	225	1 726 €
	240	1 825 €
4	250	1 893 €
	270	2 036 €
	295	2 218 €
5	310	2 332 €
	330	2 470 €
	360	2 688 €

Article 3 **Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} Juillet 2019**

À compter du 1^{er} Juillet 2019, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	33,53 €	67,08 €	100,62 €	134,16 €	167,69 €
150	33,76 €	67,53 €	101,29 €	135,07 €	168,83 €

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
160	34,00 €	67,97 €	101,97 €	135,97 €	169,95 €
175	34,34 €	68,69 €	103,03 €	137,37 €	171,71 €
185	34,50 €	69,00 €	103,51 €	138,02 €	172,52 €
195	36,43 €	72,87 €	109,30 €	145,73 €	182,17 €
210	39,23 €	78,47 €	117,70 €	156,92 €	196,16 €
225	42,04 €	84,05 €	126,10 €	168,11 €	210,14 €
240	44,83 €	89,66 €	134,48 €	179,31 €	224,13 €
250	46,72 €	93,45 €	140,18 €	186,89 €	233,62 €
270	50,46 €	100,91 €	151,36 €	201,81 €	252,27 €
295	55,12 €	110,23 €	165,35 €	220,47 €	275,58 €
310	57,91 €	115,83 €	173,74 €	231,65 €	289,58 €
330	61,65 €	123,28 €	184,94 €	246,58 €	308,23 €
360	67,27 €	134,55 €	201,81 €	269,09 €	339,55 €

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} Juillet 2019

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Juillet 2019, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 532 €
P I b	2 960 €
P I c	3 308 €
P II a	3 562 €
P II b	3 725 €
P II c	3 867 €
P III a	4 111 €
P III b	4 404 €

Article 5

Égalité salariale Hommes - Femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3

Adhésion

Toute organisation 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.

6.4

Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 7 avr. 2020, JO 12 avr.)

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 8

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Indemnisation des représentants participant aux commissions paritaires

Accord du 27 novembre 1997

[Étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 2 mai 1998]

Préambule

Dans le respect des dispositions générales de la convention collective n° 3041 du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, la commission paritaire des industries de la broserie a pour objectif, par des négociations qui lui sont propres et la signature des accords correspondants, de traiter l'ensemble des problèmes spécifiques à cette industrie.

Dans un souci d'efficacité et d'équilibre entre la représentation des différentes composantes de la commission, la représentation des personnels des entreprises au sein des délégations syndicales représentatives est définie par le texte qui suit.

Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application les activités 366 C de la Nomenclature d'Activité Française (NAF), approuvée par décret n°92-1129 du 2 octobre 1992.

Article 1

Les membres de la commission paritaire comprennent les représentants de la délégation patronale et les membres de la délégation salariée.

Article 2

La commission paritaire est présidée par un membre de la délégation patronale désigné à cet effet par l'organisation patronale.

Article 3

Afin d'assurer la plus large représentation possible, chaque délégation est constituée d'un représentant permanent de chaque organisation syndicale représentative, et de trois membres représentants les salariés des entreprises. Autorisés par leur entreprise, selon l'article 8 de la convention, ses représentants sont invités par leurs organisations syndicales respectives, à raison d'un seul représentant par entreprise.

Article 4

Conformément à l'article 8 de la convention du travail mécanique du bois, le temps de travail perdu pour participer aux réunions sera considéré comme du travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement seront pris en charge. Les dispositions établies en annexe au présent accord définissent les conditions et modalités de leur remboursement.

Annexe

Remboursement des frais de déplacement

Article 1

Les entreprises remboursent les frais de déplacement des représentants des salariés participant aux travaux de la commission sociale paritaire des industries de la broserie. Les justificatifs des dépenses des membres de la commission seront transmis à la fédération par leurs entreprises.

Article 2

Frais de transport

Les frais de transport sont remboursés sur la base titre du transport SNCF pour un trajet effectué en seconde classe. Si, exceptionnellement, les membres de la commission sont autorisés par leur entreprise à utiliser un véhicule personnel, le remboursement est effectué sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu pour les frais de déplacement de la fonction publique pour un véhicule n'excédant pas 5 cv.

Article 3

Frais de repas

Les frais de repas sont remboursés sur la base légale de 5.MG, un petit déjeuner ou autre collation sur la base de 2 MG ⁽²⁹⁾.

(29) MG : Valeur du minimum garanti.

Article 4

Frais hôteliers ou de couchettes SNCF

Pour les membres de la commission dont l'éloignement serait de plus de 400 Km, ou dans tout cas exceptionnel et momentané de difficulté particulière de transport, le remboursement d'une nuit d'hôtel serait effectué sur la base de 11 MG ; celui de la couchette SNCF, au tarif de la couchette en seconde classe.

Convention collective annexée

BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE

Arrêté de fusion du 23 janvier 2019

portant fusion des champs conventionnels

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective régionale du 29 mars 1956

[Étendue par arr. 6 sept. 1956, JO 5 oct. 1956]

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) ;

Groupement 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) ;

Groupement 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 :

- Groupement Syndical des Fabricants de Parquets et Lambris de Pin Maritime,
- Groupement Syndical des Fabricants de Moulures de Pin Maritime,
- Groupement Syndical des Fabricants de Caisses de Pin Maritime,
- Groupement 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 :

53-1253-120 Scieries fixes.

53-2153-210 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 latis 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'œuvre, de bois à ouvrer, de baguettes d'encadrement, baguettes dorées, etc., de bois de brosses, bois cintrés, bois courbés, bois de fusils.

53-2453-240 Fabriques d'emballages en bois :

1 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.

53-2753-270 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, épaulés, robinets, roulettes, vis en bois.

53-2753-275 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'interpré-

tation 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° 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° 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° 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.

À 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

À 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.

À 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.

À 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.

À 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 paye 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.

À 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.

À 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 membres 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 œuvres 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'œuvres 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'œuvre 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'œuvre.

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'œuvre 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'œuvre.

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'œuvre, 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.

À 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^o 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^o Modifications dans la répartition du travail ;

3^o Repos par roulement organisé de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application 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'avéreraient 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° 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° 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° 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. À 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° 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⁾

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⁾

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

du livre I^{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 notification 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⁾

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

du livre I^{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 applicable 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)

Catégories	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 :

À l'embauche : 10 p. 100 ;

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 paie 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° À 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° À 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° À 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)

À 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 conven-

tion 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 rupture 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 notoirement 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 pré-

tendre. 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 correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du collaborateur 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^o Le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

2^o 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 :

À 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'abrégé 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

À 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 a 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 congédiement 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 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 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	Indemnité	Salaire minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(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	Indemnité	Salaire Minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(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	Indemnité	Salaire Minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(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	Indemnité	Salaire Minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(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
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 minimas 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2145 €
Niveau C 2	2762 €
Niveau C 3	3243 €
Niveau C 4	3722 €

Recommandation patronale du 19 janvier 2012

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des industries du bois d'Aquitaine.

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} janvier 2012.

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (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 151 h 67 (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 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
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 €
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 €

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
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

[Étendu par arr. 11 août 2014, JO 26 août, applicable à compter du 1^{er} avril 2014]

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 de 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 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	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

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 Salaire 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 €
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
- 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 1	01	1480,27 €
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 €

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
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

[Non étendu, applicable 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.

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 2018

Annexe 1 : Ouvriers

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 €
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 €

<i>Classifications</i>	<i>Salaires minima 151 h 67 (en euros)</i>
Niveau AM 4	2026 €
Niveau AM 5	2131 €

Annexe 4 : Cadres

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

Accord du 18 février 2019

[Étendu par arr. 19 mars 2020, JO 27 mars, 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 Bati-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

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1786 €
Niveau AM 2	1848 €
Niveau AM 3	1944 €
Niveau AM 4	2067 €
Niveau AM 5	2174 €

Annexe 4 : Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
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 €

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
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

<i>Classifications</i>	<i>Salaires minimaux 151 h 67 (en euros)</i>
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. À 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 Préliminaire

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 formation 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.

À 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 délivrera 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 professionnelle 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 expérience 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 minis-

tère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

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.

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 formation, 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 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 consacrerait 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 conviennent 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 l'évolution 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 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, cindres 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.

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 bénéfice 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 dématérialisée auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif où le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, 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.

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 tech-

niques 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 :

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 coordonnés 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 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.

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 % minimum 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 œuvre 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 a 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'une 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'alternance (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.

7-4 Abondements : Priorités de branche

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° aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° 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° 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

Modalités de mise en œuvre

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 priorité 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 pris 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° les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation performative et de certification ;
- 2° les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- 3° 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 professionnel, 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 professionnelle 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(nen)t 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 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 éven-

tuels 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,
- 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 des moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- 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 faite 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

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 coût 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 coût 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 coût 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 coût 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 approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnali-

sation 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
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

Type de validation	Intitulé de la formation	Niveau/ catégorie
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
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

Type de validation	Intitulé de la formation	Niveau/ catégorie
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
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 la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

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 oeuvre 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. : <ul style="list-style-type: none">- 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'assistance 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 oardeaux, 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 L. 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 CFTD.

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 sort 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 raccord 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre.

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⁾

(3) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

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 :

— 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⁾

(3) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

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.

6.2

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

— la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié,⁽³⁾

(3) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

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 ;

— la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié,⁽³⁾

(3) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation ;

— 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 × 8

Le présent chapitre ne s'applique pas au personnel travaillant en 3 × 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 conventionnelle 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**

Fabriques de tournerie, d'articles en bois tourné, bobines, bobineaux, bobinots en bois, bondes, champignons pour malles, chevilles, épauls, robinets, roulettes, vis en bois.

Fabriques de tournerie, d'articles en bois tourné, bobines, bobineaux, bobinots en bois, bondes, champignons pour malles, chevilles, épauls, robinets, roulettes, vis en bois.

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 compensateur ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le salarié reçoit mensuellement une information, annexée à son bulletin de paye, 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 1er «Champ d'application» 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 œuvre 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 syndicaux, l'employeur doit consulter le ou les délégués du 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 œuvre et les contreparties accordées aux salariés (ces contreparties peuvent être différentes de celles prévues par le présent accord de branche).

La mise en œuvre 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 œuvre sont fixées par l'accord d'entreprise qui détermine les amplitudes d'horaires et les conditions spécifiques de modulation.

À titre indicatif, il existe deux grandes catégories de mise en œuvre, 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 œuvre.

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 appa-

raître 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, accidents, 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. 233-11 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre de la modulation.

Pour l'année 2001, le contingent sera fixé à 150 heures.

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en œuvre 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 œuvre 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 œuvre

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 paye.

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.

À 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

À 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 œuvre

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 œuvre de l'horaire réduit prévu au chapitre II et au chapitre IV du présent accord.

Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre 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 chapitre 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 œuvre 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 pouvoir bénéficier de la réduction du temps de travail 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 paie 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 paie 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, réglemen-

taire, 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 21 h 00 et 6 h 00 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 tranche «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 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

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés, toutes catégories socio professionnelles 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

Soins courants	
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)
⁽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.	

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 versées 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 assuré 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 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 collective 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) :

FIBA ;

UIRPM.

Syndicat(s) de salariés :

FNSCBA CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE CGC.

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 com-

mission 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 Gradignan. 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 1er 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 1er 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 validation. 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 conclu 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 appli-

cables.

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.

<i>Effectif salariés</i>	<i>Nombre délégués syndicaux</i>
<i>de 50 à 999 salariés</i>	<i>1 délégué</i>
<i>de 1000 à 1999 salariés</i>	<i>2 délégués</i>
<i>de 2000 à 3999 salariés</i>	<i>3 délégués</i>
<i>de 4000 à 9999 salariés</i>	<i>4 délégués</i>
<i>au-delà de 9999 salariés</i>	<i>5 délégués</i>

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

<i>Taille de l'entreprise Nombre de salariés</i>	<i>Temps</i>
<i>50 à 150</i>	<i>10 h/mois</i>
<i>151 à 500</i>	<i>15 h/mois</i>
<i>+ 500</i>	<i>20 h/mois</i>

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 :

<i>Masse salariale</i>	<i>Plafond de la cotisation</i>
<i>Plus de 10 M €</i>	<i>6000 €</i>
<i>De 5 M € à 10 M €</i>	<i>4000 €</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 Commission paritaire transmet à l'APF 172 un état des présences élargé 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

<i>Effectifs</i>	<i>Titulaires</i>	<i>Suppléants</i>
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*

* pour le Comité d'entreprise pour les entreprises de 50 et +

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

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)
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.

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 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 :

Durée du préavis

<i>Ancienneté</i>	<i>Démission</i>			<i>Licenciement</i>	
	<i>Moins de 1 an</i>	<i>De 1 an et plus</i>	<i>Moins de 6 mois</i>	<i>De six mois à moins 2 ans</i>	<i>Plus de 2 ans</i>
<i>Ouvriers</i>	<i>15 jours</i>	<i>1 mois</i>	<i>15 jours</i>	<i>1 mois</i>	<i>2 mois</i>
<i>ACT</i>	<i>15 jours</i>	<i>1 mois</i>	<i>15 jours</i>	<i>1 mois</i>	<i>2 mois</i>
<i>AM</i>	<i>1 mois</i>	<i>2 mois</i>	<i>1 mois</i>	<i>2 mois</i>	<i>3 mois</i>
<i>Cadres</i>	<i>2 mois</i>	<i>2 mois</i>	<i>2 mois</i>	<i>3 mois</i>	<i>3 mois</i>

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 remise 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 éventuellement 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 paie.

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 manageriale 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

Classification		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

<i>Classifications</i>	<i>Salaires minima 151 h 67 (en euros)</i>
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 de paie

Le bulletin de paie 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 de paye 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 du paiement de la rémunération ;

La paye 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 traitement 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 effectifs 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 permanents 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 sexué.

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⁾

(1) 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) ;

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 trajet	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
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 de 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 avvertir 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 le 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)

<i>Mariage d'un salarié</i>	<i>4 jours ouvrés ;</i>
<i>Mariage d'un enfant</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>Décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS</i>	<i>3 jours ouvrés</i>
<i>Décès du père ou de la mère</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>Décès d'un enfant</i>	<i>3 jours ouvrés</i>
<i>Décès du père ou de la mère du conjoint</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>Décès du frère ou de la sœur</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>Journée défense et citoyenne L. 3142-73</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption</i>	<i>3 jours ouvrés</i>

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 opé-

rations d'habillement 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'habillement 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 paiement 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 accomplit, 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'agissant 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 minimas 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 au 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 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 % de 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

Quoi 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.

