
Bois

(panneaux à base de bois) - (industrie)

BROCHURE JO 3113

IDCC 2089

Convention collective nationale du 29 juin 1999

[Étendue par arrêté du 26 avril 2000, JO 6 mai 2000 et applicable à compter du 1^{er} juillet 1999]
[Remplace l'ancienne CCN du 23 octobre 1984 qui avait été dénoncée par le Syndicat général des fabricants]

(1)

(1) Protocole d'accord du 29 juin 1999 :

Les dispositions de la Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 23 octobre 1984, dénoncée le 19 décembre 1996 et les annexes et avenants qui lui ont été ajoutés sont venus à échéance le 31 mars 1998.

Une nouvelle convention collective nationale en date du 29 juin 1999 avec application au 1^{er} juillet 1999 lui a été substituée.

Les parties signataires du présent accord décident, ce jour, d'annexer à la convention collective nationale les dispositions contenues dans les accords et avenants ci-dessous désignés :

— Accord national du 29 juin 1999 instituant un ensemble de classifications professionnelles;

— Accord national du 29 juin 1999 relatif à la formation professionnelle et la formation en alternance;

— Accord du 29 juin 1999 sur la négociation des objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de panneaux à base de bois.

— Accord national du 29 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'an 2000.

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 1999 pour une durée indéterminée, dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention à laquelle il est annexé.

Il est par ailleurs décidé que, dans le cadre de la convention collective applicable à compter du 1^{er} juillet 1999, les signataires de ladite convention s'engagent par le présent accord à débiter dans les trois mois des négociations paritaires en vue d'aboutir à des accords sur les points suivants :

1. Réduction du temps de travail

2. Classifications professionnelles

Réouverture des négociations sur les classifications professionnelles qui traitent notamment des moyens des perspectives de déroulement de carrière et valorisent la qualification acquise par l'expérience et la formation;

3. Hygiène et Sécurité

Développement et amélioration de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité dans les entreprises;

4. Formation professionnelle

« Formation professionnelle et développement des compétences » visant à regrouper les diverses dispositions existantes et apporter des améliorations.

(CCN dénoncée par l'Union des Industries du panneau contreplaqué (UIPC) du 1^{er} déc. 2020)⁽²⁾

(2) Lettre de dénonciation de l'UIPC du 1^{er} décembre 2020

Paris, le Mardi 1^{er} décembre 2020

Lettre recommandée avec A.R.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la restructuration des conventions et accords collectifs de travail, et dans la perspective de la cohérence des champs d'interventions professionnels et de filières économiques des politiques sociales des branches professionnelles,

En application des objectifs fixés par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social,

L'Union des Industries du Pannau de Contreplaqué (UIPC) dénonce la Convention collective nationale de l'Industrie des Panneaux à base de Bois du 29 juin 1999, ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes conformément aux dispositions des articles L-2222-6 et L-2261-9 du Code du Travail et de l'accord collectif concerné.

La présente dénonciation est notifiée ce jour à chacune des parties concernées.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le Président de l'UIPC

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process (ex-Syndicat général des fabricants de panneaux à base de bois);

Union des fabricants de contreplaqué (ex-Syndicat général des fabricants de panneaux à base de bois);

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois (ex-Syndicat général des fabricants de panneaux à base de bois).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

FG FO Construction

FIBOPA CFE-CGC

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 11 mai 2016, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 12 janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT).

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les D.R.O.M, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, quel que soit leur emploi, des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.

Panneaux de particules replaqués de bois.

Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.

Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir leur contrat individuel de travail, aux salariés qui, postérieurement, seraient détachés temporairement dans un établissement situé hors du territoire métropolitain.

En annexe, aux conditions générales, figurent des dispositions particulières aux diverses catégories de salariés (annexes catégorielles).

Article 2 Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas signataire de la convention collective peut y adhérer ultérieurement, conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail.

Article 3 Dépôt

La présente convention sera déposée par la partie patronale au nom des signataires, auprès des services du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

Article 4 Date d'entrée en vigueur

Sauf disposition particulière, la présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 1999.

Elle se substitue à cette date à toutes les dispositions conventionnelles nationales antérieurement appliquées dans les entreprises relevant de la présente convention ainsi qu'aux accords professionnels corollaires des dispositions conventionnelles.

Article 5 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une période d'un an, à dater du 1^{er} juillet 1999. Son application se pour-

suivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Article 6

Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement par le salarié dans l'établissement qui l'emploie, à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente convention 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 de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, par suite d'usage ou convention.

Article 7

Procédure d'interprétation et de conciliation

(Article abrogé et remplacé par l'accord du 14 octobre 2021 sur le dialogue social)

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à la commission nationale paritaire d'interprétation ou de conciliation afin de rechercher une solution amiable.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal par le canal d'un syndicat adhérent qui sera chargé de l'organisation matérielle de la commission;
- du côté des salariés, par le canal d'une des organisations syndicales *signataires* représentatives au plan national.

La saisine sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception exposant le différend, adressée à chacune des parties concernées et précisant le différend dont il s'agit.

Cette commission sera composée, d'une part, de deux représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires représentatives au plan national, ayant, si possible, participé à l'élaboration de la présente convention ou qui auront adhéré ultérieurement et d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs. Ces représentants auront si possible participé à l'élaboration de la présente convention.

La commission devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer si possible dans un délai d'un mois et au maximum de deux mois à dater de la réception de la demande initiale.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission. La commission conclut ses débats par un procès-verbal notifié aux parties.

L'interprétation écrite des textes sera communiquée aux organisations syndicales et au bureau des conventions collectives du ministère chargé du travail.

La non-comparution de la partie qui a introduit la saisine vaut renonciation.

Pendant toute la durée de la procédure d'interprétation et de conciliation, les parties s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out.

Les dispositions prévues de la présente convention relatives aux frais de transport, d'hébergement et de repas des représentants salariés aux commissions paritaires ou mixtes, s'appliqueront au bénéfice des salariés participant à la commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaires.

Article 8

Révision

Les clauses générales et/ou les annexes et les avenants de la présente convention, ainsi que les accords professionnels spécifiques, sont révisables au gré des parties respectivement signataires.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser et l'adresser par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Les négociations devront s'engager si possible dans un délai d'un mois et au maximum dans les deux mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Pourront y participer toutes les organisations syndicales représentatives au plan national.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes fera référence à la présente convention.

Il en sera de même pour tout additif.

Article 9 **Dénonciation et conséquences**

Toute demande de dénonciation par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 10 **Organisation matérielle des commissions paritaires**

(Article abrogé et remplacé par l'accord du 14 octobre 2021 sur le dialogue social)

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires, notamment en cas de révision ou de dénonciation.

Article 11 **Participation aux commissions paritaires ou mixtes**

(Article abrogé et remplacé par l'accord du 14 octobre 2021 sur le dialogue social)

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

— Réunions préparatoires :

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire.

Cette réunion est limitée à une journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à 1 salarié par établissement, avec un maximum de 5 par société, et par organisation syndicale.

— Réunions paritaires :

Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives au plan national est constituée de 4 représentants, dont 3 représentants minimum issus des entreprises de la profession.

— Information préalable des entreprises :

Le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 2 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

— Maintien de la rémunération :

La rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale qui l'a convoqué.

— Déplacements - Remboursement de frais :

Pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en terme horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais d'hébergement seront remboursés sur la base du tarif établi annuellement par l'ACCOSS et les frais de déplacement selon barème du tarif SNCF 2^e classe réservation comprise et sur présentation des justificatifs correspondants.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

— Délais de route, temps de récupération :

Il sera fait application des règles applicables dans l'entreprise (notamment l'avion en cas d'éloignement) pour les salariés en déplacement professionnel. Le temps passé aux réunions préparatoires ou paritaires est considéré comme temps de travail effectif, ce temps est soit récupéré soit payé si la récupération n'est pas possible.

Les déplacements pourront s'effectuer de jour comme de nuit, en fonction des horaires des moyens de transport les mieux adaptés aux horaires des réunions et à ceux des entreprises.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette en 2^e classe ou à défaut en 1^{re} classe SNCF.

Des délais de route sont prévus de la manière suivante :

- pour le personnel travaillant ou voyageant de jour : l'intéressé quittera son travail au plus tôt quatre heures avant le départ du train; au retour, il reprendra son travail au plus tard quatre heures après l'arrivée du train;
- pour le personnel travaillant ou voyageant de nuit : l'intéressé quittera son travail au plus tôt neuf heures avant

le départ du train; au retour, il reprendra son travail au plus tard neuf heures après l'arrivée du train.
Dans tous les cas précités, s'il n'y a pas une durée de travail équivalente à un demi-poste, l'intéressé ne reprendra pas son travail.

Le temps de repos hebdomadaire ou compensateur passé en réunion ou en voyage sera récupéré au plus tard dans les quinze jours suivant la réunion par accord entre la direction et l'intéressé, mais au moins un de ces jours de repos sera pris dès le retour de l'intéressé.

Article 12 **Droit syndical**

Mod. par Accord 20 déc. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FIBOPA CFE CGC.

Article 12-1 **Droit syndical - Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanti par la Constitution de la République en particulier de la liberté individuelle et collective du travail.

— Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

— L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

— Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

— Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

— Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme nulle de plein droit et donne lieu à des dommages et intérêts selon la loi.

— Ces dispositions sont d'ordre public.

En conséquence, les employeurs ne prendront aucune mesure discriminatoire à l'égard des représentants syndicaux et des élus du personnel dans le cadre de l'exercice de leurs mandats et fonctions dans les entreprises.

Les employeurs s'engagent à observer les mêmes dispositions à l'égard des salariés quelles que soient leurs origines nationales, qu'ils appartiennent ou non à des organisations politiques ou religieuses.

Le personnel s'engage à ne prendre en considération dans le travail ni les origines nationales, ni les opinions politiques ou religieuses des autres salariés, ni leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Article 12-2 **Autorisation d'absence**

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite nominative émanant de l'organisme intéressé.

Article 12-3 **Permanent syndical**

Dans le cas où un salarié ayant plus d'une année de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il bénéficiera d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent pendant toute la durée de son mandat et pendant les 2 mois qui suivront, à condition que son mandat n'excède pas 3 ans. La demande devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

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 de ceux liés à l'ancienneté.

(Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill. ; Al. ajouté par Accord 20 déc. 2018, non étendu) Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions.

Article 13 **Délégués du personnel**

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi, ainsi que le nombre de délégués et les conditions pour être électeur ou éligible.

Article 14 **Délégués du personnel : collèges électoraux**

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'établissement, dans les conditions suivantes :

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
11 à 25		1	collège unique
26 à 100	moins de 10	2	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
101 à 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
au delà de 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
	10 et plus	4	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise 4 ^e collège : cadres

Article 15 **Élections des délégués du personnel**

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

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

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en vertu de l'article L. 412-4 du code du travail.

Article 16 **Information du personnel**

La réglementation concernant les modalités de vote, les listes électorales, les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles, les listes de candidats et procès-verbaux des opérations électorales seront affichés à des emplacements accessibles à tous, sur des panneaux prévus pour les affichages obligatoires dans l'entreprise pendant la période prévue pour les opérations électorales.

Article 17 **Organisation des élections**

Conformément aux dispositions du code du travail, l'organisation des élections aux fonctions de représentant du per-

sonnel est ainsi déterminée :

Lors de la mise en place des institutions représentatives du personnel, le chef d'entreprise doit informer le personnel tous les deux ans en vue de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette incitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant ladite demande.

Au premier tour de scrutin, si le relevé des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le document affiché sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles par collège électoral, établies par l'employeur.

Les listes des candidats devront être portées à la connaissance de la direction et des électeurs au moins dix jours calendaires avant le jour du scrutin.

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

La protection des candidats sera conforme aux règles légales en vigueur.

Article 18 **Organisation du 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 ne donneront pas lieu à variation du salaire.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

Article 19 **Vote par correspondance**

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

Dans ce cas, les conditions de votes par correspondance garantiront le secret et la liberté de vote.

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

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 numéro 1 portant la mention « titulaires »;
- une enveloppe numéro 1 bis portant la mention « suppléants »;
- une enveloppe numéro 2 portant les mentions suivantes :
 - élection des délégués du personnel;
 - scrutin (date);
 - nom de l'électeur;
 - emploi;
 - signature;
- une enveloppe numéro 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 numéro 1, d'une part, dans l'enveloppe numéro 1 bis, d'autre part.

Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe numéro 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe numéro 2 cachetée par ce dernier sera placée dans l'enveloppe numéro 3.

À la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe numéro 2 non décachetée. Le bureau de vote

pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes.

Article 20

Bureau de vote

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

La présidence reviendra au membre du bureau le plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé des services administratifs.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste de candidats pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

En cas de nécessité, c'est le bureau qui prend les décisions.

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 21

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.

Deux bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe ne compteront que pour une seule voix.

Si, au contraire ces bulletins sont différents ou en nombre supérieurs à deux, ils seront considérés comme nuls.

La prise en compte des votes est faite conformément aux dispositions légales.

Article 22

Comité d'entreprise

Le statut et la mission des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi ainsi que le nombre des membres et les conditions pour être électeur ou éligible.

Article 23

Délégation unique

Dans les entreprises ayant institué la délégation unique du personnel, le nombre d'heures de délégation mensuel de chaque représentant du personnel titulaire est porté à 23 heures.

Article 24

Élection des membres du comité d'entreprise

La préparation et l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise se feront conformément aux dispositions prises pour les élections des délégués du personnel.

Article 25

Comité d'entreprise : collèges électoraux

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les conditions suivantes :

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
50 à 75	moins de 10	2	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
76 à 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
au delà de 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
	10 et plus	4	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise 4 ^e collège : cadres

Article 26

Financement des œuvres sociales et activités culturelles de l'entreprise

Le budget annuel des œuvres sociales et activités culturelles établi dans l'entreprise, au bénéfice des salariés et de leur famille, dans les conditions légales et gérées par elle-même et/ou son comité d'entreprise, ou la délégation unique, est financé par une contribution de l'entreprise conforme à l'article L. 432-8 du code du travail.

Le montant de cette contribution est égal à 1 p. 100 du montant de la masse salariale brute dans l'entreprise ou l'établissement considéré.

Article 27

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Mod. par Accord 20 déc. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FIBOPA CFE CGC.

Conformément aux dispositions légales, il est institué dans chaque entreprise ou établissement de plus de 50 salariés un Comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail.

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, tel que prévoient les articles L. 236-10 et R. 236-22-1 et suivants.

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander le respect rigoureux des consignes d'utilisation des machines, l'emploi sans exception des dispositifs de protection, la stricte observation des règles de sécurité, notamment en matière d'incendie, et pour les opérations de manutention.

Pour certains postes qui entraînent pour les salariés des frais exceptionnels de vêtements de protection ou pour lesquels une protection complémentaire est nécessaire, l'entreprise fournira des vêtements et moyens de protection appropriés. Pour les postes de travail, exposés à des risques d'accidents aux pieds et après avis du CHSCT, l'employeur fournira des chaussures de sécurité, que les salariés s'engagent à porter.

Des vêtements de protection contre les intempéries (imperméable, bottes) seront mis à la disposition des salariés appelés à travailler à l'extérieur.

Les travaux de nettoyage, exceptionnels et temporaires notamment nettoyage de chaudières, égouts, donneront droit à une indemnité dont le montant sera fixé par l'entreprise.

(Accord 20 déc. 2018, étendu) Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions.

Article 28

Embauchage

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins en personnel aux services de l'ANPE.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en matière d'embauche.

Tout engagement doit faire l'objet d'un écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

L'engagement deviendra définitif à l'issue d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont précisées dans les annexes catégorielles sous réserve des priorités d'embauches légales.

La conclusion de l'engagement est également subordonnée à l'aptitude à l'emploi reconnue par le médecin du travail conformément à la réglementation en vigueur. La visite médicale devra avoir lieu et son résultat devra être com-

muniqué avant la fin de la période d'essai.

L'employeur favorisera l'information du nouveau salarié quant à la convention collective et au règlement intérieur et aux accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur.

Tout en respectant les dispositions légales ci-dessus, notamment les priorités d'emploi dues, autant que faire se peut, aux personnes handicapées, l'employeur facilitera la promotion interne en application de l'article 51 de la présente convention collective.

Article 29

Classifications professionnelles

(Voir annexe Classifications)

La grille de classifications professionnelles prévue à l'accord professionnel annexé à la présente convention s'applique. Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

Article 30

Salaires minima conventionnels mensuels

Mod. par Avenant n° 1, 11 mai 2016, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 12 janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT).

Article 30-1

Principe

Il est institué à la signature de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe.

Article 30-2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Pour l'année 2016, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 30-6 de la présente convention.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 30-3

Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 h.

Article 30-4

Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 30-5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

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 et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, 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 30-6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2016

Coeff.	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 467 €
135	1 472 €
145	1 475 €
155	1 479 €
165	1 504 €
175	1 517 €
190	1 540 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 475 €
165	1 504 €
175	1 517 €
195	1 585 €
205	1 663 €
225	1 706 €
Employés et techniciens	
125	1 467 €
145	1 475 €
155	1 479 €
175	1 517 €
185	1 527 €
205	1 663 €
240	1 773 €
280	2 046 €
325	2 272 €
Agents de maîtrise	
190	1 540 €
220	1 695 €
250	1 836 €
290	2 073 €
335	2 331 €
Cadres	
300	2 100 €
370	2 550 €
450	3 069 €
540	3 650 €
650	4 370 €
800	5 300 €

Article 31
Clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence doit faire l'objet d'une disposition dans la lettre d'engagement, ou dans un accord spécial et écrit entre les parties fixant notamment la durée de celle-ci, son champ territorial et les éventuelles contreparties financières.

Article 32
Emploi et rémunération des jeunes

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, notamment au moyen de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables; par contre, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés :

- avant dix-sept ans, est réduit de moitié;
- entre dix-sept et dix-huit ans est supprimé.

Article 33
Emploi des femmes

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables tant en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la promotion et la formation professionnelle continue.

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes, pour un même travail ou travail de qualification égale, conformément aux articles L. 140-2 et suivants du code du travail.

L'employeur présentera chaque année au comité d'entreprise un rapport annuel écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes, dans les conditions prévues par l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Article 34
Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.

Elle a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelles et au développement culturel, économique, social.

Article 35
Apprentissage, formation et perfectionnement professionnel

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent, pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnel.

Il appartient à chaque employeur d'organiser, en fonction de ses possibilités, des actions de formation adaptées aux besoins conjoints de l'entreprise et des salariés.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont régis selon les textes de la réglementation en vigueur.

Des accords spécifiques et annexés à la présente convention pourront régler l'application et la mise en œuvre des dispositions du présent article.

Article 36
Protection de la maternité

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront dès la fin du troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- Baisse de la durée journalière de travail d'une demi-heure de façon à ce que l'horaire hebdomadaire de travail soit au maximum de 36H50. Les modalités de limitation ou de baisse du temps de travail induites par le présent article seront fixées par accord d'entreprise ou à défaut entre la salariée et l'employeur. Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de réduction de la rémunération;
- Les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail. Ces absences seront rémunérées *dans la limite de quatre heures par consultation* sur présentation du justificatif;
- L'employeur s'efforcera, en fonction des possibilités de l'entreprise et du poste occupé par l'intéressée, de prendre toutes mesures permettant d'affecter, de manière temporaire, la salariée en état de grossesse, à des travaux moins pénibles.

Article 37

Congés de maternité ou d'adoption

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, les congés légaux de maternité ou d'adoption seront indemnisés pour les périodes déterminées par les textes en vigueur (article L. 122-26). Pendant ces périodes, l'employeur complètera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 38

Congé parental d'éducation

Il sera fait application des articles L. 122-28-1 et suite du code du travail régissant 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 est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 39

Conditions d'emploi du personnel temporaire

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à faire appel au personnel temporaire, elle veillera particulièrement à l'application des règles de sécurité visées notamment à l'article 27 de la présente convention collective.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat intérimaire est régi par les dispositions législatives et contractuelles en vigueur.

Sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé du recours à ces contrats.

Article 40

Emploi des personnes handicapées

Mod. par Accord 20 déc. 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FIBOPA CFE CGC.

Autant que faire se peut, les entreprises feront appel à du personnel handicapé dans le respect des dispositions légales, notamment de la loi de 1987. Le handicap ne doit pas être un frein à l'emploi.

Si nécessaire, les postes de travail seront adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH.

À travail égal le salaire du handicapé ne saurait être inférieur à celui d'un salarié de même qualification.

(Accord 20 déc. 2018, étendu) Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions.

Article 41

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certains salariés.

Les entreprises s'efforceront d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Lorsque le personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions des clauses générales de la présente convention et des annexes et avenants qui le concernent, proportionnellement au temps de travail pratiqué.

Lorsque le travail à temps partiel est à l'initiative de l'employeur il sera, autant que faire se peut, limité à une durée de 12 mois.

En tout état de cause le salarié aura une priorité pour un retour à un emploi à temps plein, s'il en fait la demande.

Si le travail à temps partiel est choisi par le salarié, celui-ci aura, sur sa demande, une priorité d'affectation sur un emploi disponible à temps plein.

Article 42 Emplois multiples

Conformément aux articles L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail, le salarié doit informer l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui pourraient le lier à d'autres employeurs.

Article 43 Polyvalence

Tout salarié qui, par sa fonction, est affecté à titre permanent à des postes de travail ou emplois de qualifications différentes, bénéficiera de la classification du poste ou de l'emploi le plus élevé qu'il est appelé à occuper.

Le salaire sera au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à cette classification.

Article 44 Travail posté

Est considéré comme travail posté le travail organisé par équipes successives, avec ou sans rotation de postes.

Travail de nuit ⁽¹⁾ - Sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre vingt et une heures et cinq heures. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 20 p. 100.

(1) Procès-verbal de la Commission paritaire de conciliation du 27 juin 2001 :

« La Convention Collective Nationale dans son article 44 sur le travail posté prévoit pour les majorations concernant le travail de nuit 2 alinéas correspondant à deux cas distincts qui ne se cumulent pas sauf accord d'entreprise plus favorable :

- 1^{er} cas : Le travail de nuit : les heures sont majorées de 20 %

- 2^{ème} cas : Si les heures de nuit s'effectuent le dimanche ou un jour férié autre que le 1^{er} mai, elles sont alors majorées de 100 %.

La Convention Collective Nationale ne prévoit pas de cumul des 2 majorations ci-dessus. Cette rédaction n'empêche pas les partenaires sociaux, s'ils trouvent un accord, de convenir au sein des entreprises de dispositions plus favorables. »

Travail du dimanche férié ou non, des jours fériés à l'exclusion du 1^{er} mai - Le taux horaire de ces heures sera majoré de 100 p. 100.

Travail du 1^{er} mai - Le travail du 1^{er} mai sera rémunéré conformément aux articles L. 222-7 et R. 222-1 du code du travail.

Pause - La pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à sept heures la pause sera d'une demi-heure ⁽²⁾.

(2) Procès-verbal de la Commission d'interprétation du 29 juin 2000 :

La position de la FNCB-CFDT est de dire que la pause telle que définie dans la convention collective fait partie du temps de travail effectif.

La délégation patronale conclut en précisant les points suivants :

** L'article 44, 3^{ème} paragraphe : Pause, de la Convention Collective Nationale de l'Industrie les Panneaux à Base de Bois prévoit les dispositions suivantes :*

La pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à sept heures la pause sera d'une demi-heure.

** le fait que la pause soit rémunérée n'entraîne pas pour cela son assimilation à du temps de travail effectif.*

Sur la notion de temps de temps de travail effectif, cette pause ne pourra être considérée comme telle que si les conditions suivantes, définies à l'article L. 212-4 du code du travail existent :

- Le salarié reste durant sa pause à la position de l'employeur ;

- Le salarié doit durant sa pause se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Indemnité dite de panier - Le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'ACOSS. Cette indemnité figurera à part sur le bulletin de paye.

Article 45 Travail en continu

Article 45-1 Préambule

Les parties signataires reconnaissent que le travail en continu a des incidences sur les salariés, leur vie familiale, c'est pourquoi ils rappellent que le développement de ce type de travail doit être accompagné de mesures sociales qui répondent aux attentes des salariés, notamment les dispositions prévues à l'article 45-2-10.

Article 45-2 Généralités

Article 45-2-1 Objectifs

Le travail en continu doit permettre :

1. Au plan économique :

- de faire face au carnet de commande;
- de satisfaire les commandes urgentes des clients;

-
- de développer des activités nouvelles;
 - d'améliorer la productivité;
 - de réduire les stocks et d'améliorer la situation financière de l'entreprise.

2. Au plan social :

- de consolider, voire de développer, les effectifs permanents et limiter le recours à la précarité des emplois;
- d'améliorer les conditions de vie au travail;
- d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires;
- de faciliter la réalisation d'actions de formation pour accroître la qualification du personnel;
- de donner la priorité à la réduction du temps de travail comme contrepartie aux contraintes nouvelles sur la vie des salariés.

Article 45-2-2

Application

Un bilan sera annuellement présenté par l'employeur au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

À l'occasion de chaque rapport de branche résultant de la loi du 13 novembre 1982, un bilan annuel sera présenté à l'initiative patronale pour suivre de façon régulière l'application, dans les entreprises ou établissements, du présent accord. Ce bilan comprendra notamment le nombre de salariés par catégorie concernée, le type d'emplois concernés, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de formation supérieur à l'obligation légale ainsi que le type et la nature des accords d'établissement.

Article 45-2-3

Durée du temps de travail

Afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements tout en réduisant le temps de travail du personnel concerné, les entreprises ou établissements de la profession peuvent, conformément à l'article L. 221-10 du code du travail, organiser le travail de façon continue (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7).

L'organisation du travail qui en découle permet d'entraîner et de généraliser la création de la cinquième équipe, et donc de consolider et développer les effectifs permanents.

En conséquence, les partenaires sociaux s'entendent pour réduire la précarité des emplois dans la profession.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en continu ne pourra excéder, en moyenne sur l'année, trente-cinq heures de travail effectif. Le temps de pause, défini à l'article 44 de la présente convention est rémunéré au même titre que les heures de travail qui l'encadrent.

À cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé comportant les règles minimales d'hygiène dans l'environnement ou à proximité de son poste de travail, lui favorisant le repos.

Les entreprises ou établissements de la profession qui organisent le travail de façon continue seront admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement. L'inspecteur du travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en œuvre du travail en continu, notamment des horaires de travail.

Article 45-2-4

Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation devra être engagée avec les organisations syndicales dans les entreprises ou les établissements concernés, pour compléter éventuellement les dispositions de la présente convention.

Lors de cette négociation, les partenaires sociaux rechercheront prioritairement les moyens de mise en œuvre basés sur le volontariat.

L'article 45 de la présente convention s'appliquera de plein droit si, dans un délai de dix mois à compter de la date de signature, il n'a pas fait l'objet de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'alinéa précédent pour aménager et améliorer les compensations prévues à l'article 45-2-10.

Le présent article s'appliquera aussi de plein droit, après négociation dans les conditions définies au 1^{er} paragraphe du présent article, à toutes les entreprises couvertes par le champ de la convention qui souhaiteraient, postérieurement à la signature de celle-ci, mettre en place le travail en continu.

L'organisation et les conditions de travail, ainsi que l'aménagement du temps de travail feront l'objet de la négociation prévue au premier alinéa du présent article.

L'article 45 de la présente convention n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle continu dont les dispositions sont plus favorables.

Article 45-2-5 **Mise en œuvre**

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives à l'organisation et aux conditions de travail, ainsi que sur l'aménagement du temps de travail.

Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou à défaut aux délégués du personnel), lors de l'information et de la consultation de ce dernier par le chef d'entreprise ou d'établissement, sur la mise en œuvre d'une organisation du travail en continu.

Conformément à l'article L. 236-4 du code du travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Prapri-pact) tenant compte notamment du travail en cycle continu.

Un mois au préalable, les salariés concernés seront également informés de la mise en œuvre du travail en continu avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement (CE). Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement. Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant, par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue du salarié, après avis du CHSCT.

Article 45-2-6 **Rythme de travail**

Les cycles de travail sont définis à l'article 45-2-7. Ils sont fixés à dix semaines maximum sauf accord dérogatoire pouvant les porter à douze semaines maximum.

La mise en place du roulement fera l'objet d'un avis du médecin du travail afin de définir une période d'expérimentation en lien avec les rythmes biologiques des salariés. À l'issue de cette période, sera présenté un bilan au CHSCT en vue de mesurer les effets biologiques.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder huit heures successives, sauf circonstances impérieuses liées à la fabrication ou à la sécurité.

Les informations au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés concernés par le travail en continu fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'inaptitude médicale, le reclassement est prioritaire pour le salarié. Les propositions de changement de poste de travail formulées par le médecin du travail ne peuvent avoir pour effet d'entraîner la réduction de sa rémunération de base sur trente-neuf heures hebdomadaires, soit 169 heures 60 par mois, pour un emploi disponible de même qualification. Si nécessaire, il bénéficie d'une formation.

La rotation des équipes de travail devra être définie de préférence dans le sens suivant : matin, après-midi, nuit, suivi d'un repos compensateur conformément à l'article 45-2-7.

Le salarié travaillant en feu continu peut demander (y compris pour raisons familiales ponctuelles) un retour à un horaire non posté. L'employeur lui donnera dans un délai de deux mois la liste des emplois disponibles permettant prioritairement un maintien de la rémunération. Les conditions de rémunérations des salariés concernés par le passage d'un horaire à feu continu à un horaire non posté feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 45-2-7 **Organisation des horaires de travail**

Les horaires de travail sont définis après consultation du CHSCT, du médecin du travail et du comité d'établissement, conformément à la loi.

Les horaires de travail prioritairement recherchés seront les suivants :

- deux jours de 5 heures à 13 heures;
- deux jours de 13 heures à 21 heures;
- deux jours de 21 heures à 5 heures;

À l'issue de cette période, le salarié bénéficiera de quatre jours de repos consécutifs. Toutefois la réalisation des trente-cinq heures hebdomadaires de travail effectif en feu continu peut justifier la réduction de ces temps de repos à trois jours de repos dont deux au moins sont consécutifs. Cette récupération se traduira par huit postes par an en moyenne (article 45-2-6).

Article 45-2-8 **Congés payés**

Conformément à la législation, les modalités de prise des trente jours ouvrables de congés payés légaux feront l'objet d'un avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement ou pourront le cas échéant

faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 45-2-9 **Retour à l'horaire normal**

Tout salarié âgé de plus de cinquante ans bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

En tout état de cause, ce retour ne peut avoir pour effet d'entraîner la réduction de sa rémunération de base sur trente-neuf heures hebdomadaires, soit 169 heures 60 par mois, pour un emploi disponible de même qualification.

Article 45-2-10 **Compensations liées au titre de la mise en œuvre du travail en continu**

— Le travail en continu doit s'accompagner de compensations conformément aux articles 45-2-3, 45-2-5, 45-2-6 et alinéa 3 de l'article 45-2-4.

Les compensations sont les suivantes :

Salaires

Le passage à trente-cinq heures de travail dans le cadre des feux continus ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la rémunération du salarié par rapport à la base hebdomadaire de 39 heures.

Tout horaire inférieur à trente-cinq heures effectives ne donnera pas lieu normalement à compensation salariale sauf accord dérogatoire.

Les majorations de salaires prévues à l'article 44 de la présente convention pour le travail de nuit et le travail du dimanche férié ou non, des jours fériés s'appliquent.

La rémunération définie ci-dessus est garantie au titre de l'arrêt maladie, accident et maladie professionnelle conformément aux annexes catégorielles de la présente convention, le délai de carence éventuel étant ramené à deux jours.

Après une période de un mois, tout salarié travaillant en continu et étant à l'indice 125 devra passer à l'indice 135.

Repos

L'augmentation du temps du repos s'apprécie par réduction du temps de travail.

Dans le cadre de l'article 45-2-7, la réduction du nombre annuel d'heures de travail effectif, sur la base de trente-cinq heures effectif hebdomadaire, ne doit pas être inférieure à douze postes de travail annuel par rapport à un horaire hebdomadaire base trente-neuf heures.

Formation

Dans le cadre du plan formation, les dépenses pour la formation du personnel dont le travail habituel est organisé selon un cycle continu, devront être supérieures à l'obligation légale en vigueur et s'orienter de préférence vers des actions de formation qualifiante. Ces efforts supplémentaires ne remettent pas en cause les actions de formation réalisées dans le cadre de la loi en faveur de l'ensemble du personnel.

Heures supplémentaires

Pour les salariés travaillant en continu, le recours aux heures supplémentaires sera limité par an à 100 heures pour le personnel du service entretien et à 65 heures pour les autres salariés. Ces heures supplémentaires peuvent être justifiées par des circonstances particulières liées à des impératifs temporaires, soit de fabrication, soit de sécurité. L'utilisation de ces contingents d'heures supplémentaires fera l'objet d'une information au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent.

Les moyens de mise en œuvre du travail en continu doivent être prioritairement basés sur le volontariat.

Article 45-2-11 **Négociations d'entreprise**

Les partenaires sociaux, conformément à l'article 45-2-4 pourront négocier des contreparties dans les entreprises ou les établissements.

À titre d'exemple, on peut citer :

— des dispositifs mettant en place un déroulement de carrière plus favorable que celui prévu à l'alinéa 5 du chapitre « salaires » de l'article 45-2-10;

— une organisation du travail génératrice de repos supplémentaire par rapport à celui déjà prévu à l'article 45-2-7;

— une formation complémentaire adaptée au salarié, sur le temps de travail payé, au-delà des mesures pratiquées dans l'entreprise;

— une indemnité de transport;

— des jours de congés supplémentaires considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels pour enfant malade ou toute autre disposition compensatrice équivalente.

Article 45-2-12 **Réduction d'activité**

En cas de baisse prévisionnelle d'activité, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il convient de rechercher prioritairement le recours à la formation professionnelle. L'ensemble des moyens devront être recherchés dans l'entreprise ou l'établissement pour y accéder. Cela aura pour effet de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés.

Article 46 **Temps de travail**

Article 46-1 **Travail exceptionnel de nuit**

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est effectué entre vingt et une heures et cinq heures.

Les heures de travail effectuées la nuit pour des travaux exceptionnels feront l'objet d'une majoration de 100 p. 100.

Cette majoration inclut toutes les autres majorations sauf pour les heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires entraînent l'application des dispositions légales relatives au repos compensateur.

Une modification du cycle de travail ne peut être considérée comme générant un travail exceptionnel.

Article 46-2 **Cinquième semaine de congés payés**

La durée des congés payés est fixée à cinq semaines, à raison de deux jours et demi par mois de présence, à compter de l'année 1982, sur la base de l'année de référence servant de calcul au nombre de jours de congés (1^{er} juin 1981 / 31 mai 1982).

Après consultation du comité d'établissement où, à défaut, des délégués du personnel, il est convenu que la cinquième semaine, soit cinq jours ouvrés ou six jours ouvrables, sera prise, soit sous forme de congé collectif par fermeture d'établissement, soit sous forme de congé pris par roulement, soit après accord entre les parties sous forme de congé pris par jours isolés ou groupe de jours isolés pris collectivement. Néanmoins, dans des cas spécifiques, après accord avec l'employeur, des salariés pourront prendre individuellement la cinquième semaine par jours isolés ou groupes de jours isolés.

Les jours de congés payés supplémentaires ayant fait l'objet d'accords nationaux s'ajoutent aux trente jours de congés payés prévus par l'article L. 223-2 du code du travail.

Il est rappelé que seul le fractionnement du congé principal de quatre semaines entraîne l'attribution de jours de congés supplémentaires, tel que prévu à l'article L. 223-8 du code du travail.

Les congés pour événements personnels prévus par la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 (dite loi de mensualisation) ainsi que les congés de même nature prévus par la convention collective nationale ne viennent pas en déduction des jours de congés prévus par l'article L. 223-2 du code du travail.

Article 46-3 **Organisation des heures de travail**

Dans le but de créer des emplois et de maintenir leur compétitivité en harmonisant réduction du temps de travail individuel et meilleure utilisation des équipements, les entreprises pourront, selon les dispositions prévues par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982 et le protocole d'accord CNPF du 17 juillet 1981 qui prévoit l'institution d'une cinquième équipe, suite à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut après accord du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, adopter ou modifier un régime de marche semi-continue ou continue.

Article 46-4 **Organisation du travail posté**

Il est rappelé que, en ce qui concerne les salariés qui assurent, par équipes successives, la marche des machines et des installations, la durée hebdomadaire du travail s'apprécie sur la durée totale du cycle de rotation des équipes. Ainsi, l'application du présent article ne saurait fonder une remise en cause des usages existant dans les entreprises pour ce qui concerne la définition du cadre hebdomadaire de travail.

L'appréciation de la durée du travail dans le cadre du cycle ne saurait faire obstacle au respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail.

Article 46-5

Modulation

Le chef d'établissement, après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, peut, selon les nécessités inhérentes aux fabrications, adopter la modulation de l'horaire hebdomadaire pour tout ou partie du personnel, selon une programmation indicative portant sur douze mois consécutifs, avec possibilité de réactualisation toutes les huit semaines.

L'amplitude maximale hebdomadaire fera l'objet au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'un accord avec les délégués syndicaux, à défaut de toute représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'amplitude maximale hebdomadaire sera fixée après l'avis favorable du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

L'amplitude quotidienne et l'application de la modulation du travail posté feront l'objet au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'un accord avec les délégués syndicaux, à défaut de toute représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'amplitude maximale quotidienne et l'application de la modulation du travail posté seront soumises à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

Pour respecter le cadre de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (dite loi de mensualisation) en cas de modulation, celle-ci ne se substituant pas au chômage partiel mais tendant à le réduire, les salariés seront rémunérés sur la base de trente-neuf heures, pendant les périodes où la durée de travail effectif hebdomadaire sera inférieure à trente-neuf heures.

Dans les périodes où la durée de travail effectif hebdomadaire sera supérieure à trente-neuf heures, les salariés seront également rémunérés sur la base des trente-neuf heures, mais ils percevront en plus, les majorations correspondant aux heures supplémentaires effectuées.

Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée programmée pour la semaine s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation administrative. Le montant de ces heures supplémentaires, ne compensant pas les horaires effectifs inférieurs à trente-neuf heures par semaine, sera versé à la période de paye correspondante.

La situation de chaque équipe par rapport à la programmation fera l'objet d'un affichage permanent dans l'établissement.

Article 46-6

Heures supplémentaires prévues par l'article L. 212-6 du code du travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est fixé à 120 heures.

Article 47

Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés légaux à l'exclusion du 1^{er} mai

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux pour des travaux exceptionnels, sera majorée de 100 p. 100. Cette majoration inclut toutes les autres majorations.

Article 48

Travail exceptionnel le 1^{er} mai

La rémunération des heures de travail effectuées le 1^{er} mai se fera conformément aux articles L. 222-7 et R. 222-1 du code du travail.

Article 49

Indemnités d'emploi

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des indemnités distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Étant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les indemnités ou majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des indemnités ou majorations ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

Article 50
Modification d'une clause du contrat de travail

Toute modification d'un élément du contrat de travail sera précisée par écrit.

Le document précisera la raison de la modification, le contenu de celle-ci, le délai de réflexion accordé au salarié, les conséquences de son refus éventuel.

Le salarié disposera d'un délai de réponse de deux semaines calendaires, porté à un mois en cas de raison économique et/ou de changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence.

Article 51
Vacance ou création de poste

L'employeur pourra réserver une priorité aux salariés de l'entreprise aptes médicalement et professionnellement à occuper le poste.

En cas de promotion, le salarié 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.

Article 52
Changement de résidence

En complément des dispositions prévues à l'article 50 et en cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur remboursera les frais de transport du mobilier, après en avoir accepté le devis, ainsi que les frais de déplacement jusqu'au nouveau lieu de résidence de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants et personnes à charge vivant avec lui au foyer.

Dans le cas où l'employeur refuserait le ou les devis des frais de transport du mobilier présentés par le salarié, il lui appartiendrait de proposer une entreprise de déménagement pour effectuer cette prestation.

Sur demande, des avances seront accordées pour faire face aux dépenses d'installation dans le nouveau logement, notamment pour caution et ouverture de compteurs.

Article 53
Frais de déplacement

Les frais de déplacement (voyages et séjours) nécessités par la recherche d'un nouveau lieu de résidence du fait d'une mutation à l'initiative de l'employeur (indépendamment du temps consacré au déplacement) sont sous réserve de l'accord préalable de celui-ci à la charge de l'employeur dans les conditions suivantes.

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 2^e classe le jour et en couchette 2^e classe la nuit. Les déplacements en véhicule personnel seront remboursés sur justificatifs au tarif fiscal en vigueur.

Les frais de déplacements définitifs entre l'ancien et le nouveau lieu de résidence seront pris en charge par l'employeur sur justificatifs et après accord préalable pour le salarié et les personnes à sa charge vivant avec lui au foyer.

Article 54
Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles.

Pendant la période de délai-congé, le salarié pourra, sur sa demande, s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans la limite de deux heures par jour travaillé.

Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur 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.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces possibilités d'absence, à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi durant la période de délai-congé ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Dans le cas d'un délai-congé supérieur à sept jours calendaires, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur par écrit, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai, et sans que l'employeur, pour sa part, soit tenu de verser l'indemnité pour la durée du délai-congé restant à courir. Pour bénéficier de la disposition ci-dessus, le salarié devra prévenir son employeur au moins une semaine avant son départ à condition que

ce délai n'augmente pas la durée du délai-congé.

Article 55

Rupture du contrat de travail du fait du salarié

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles.

Le point de départ du délai-congé est fixé au lendemain du jour où l'employeur a eu connaissance de la décision du salarié de rompre son contrat de travail.

Dans le cas d'un délai-congé supérieur à sept jours calendaires, lorsque la moitié en aura été exécutée, le salarié qui justifiera qu'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur par écrit, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai, et sans que l'employeur, pour sa part, soit tenu de verser l'indemnité pour la durée du délai-congé restant à courir.

Pour bénéficier de la disposition ci-dessus, le salarié devra prévenir son employeur au moins une semaine avant son départ à condition que ce délai n'augmente pas la durée du délai-congé.

Pendant cette période de délai-congé, le salarié bénéficiera sur sa demande d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi à raison de deux heures par jour travaillé. Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur 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.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces possibilités d'absence à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 56

Licenciement pour motif économique

Dans le cas où les circonstances imposeraient un ralentissement d'activité, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation et ce en application des dispositions législatives.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel seront invités par l'entreprise à présenter toutes suggestions permettant de prendre toutes mesures pour préserver et maintenir l'emploi par les moyens législatifs existant ou d'examiner toutes propositions d'accord d'entreprise avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise sur des projets innovants en la matière.

Les mesures envisagées pourront notamment comprendre :

- 1°** - Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel de l'horaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à la durée légale hebdomadaire de travail;
- 2°** - Modification dans la répartition du travail;
- 3°** - Repos par roulement de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel;
- 4°** - Prise de congés payés.
- 5°** - Aide au reclassement et à la recherche d'emploi.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certains secteurs.

Dans le cas où des licenciements pour motif économique s'avéreraient nécessaires, ils ne pourront intervenir tant que l'horaire hebdomadaire de travail collectif de l'entreprise ou du secteur concerné dépassera la durée légale hebdomadaire du travail en vigueur.

En matière de procédure de licenciement, l'employeur se conformera à la réglementation en vigueur et en ce qui concerne l'indemnisation, l'employeur appliquera les dispositions de l'article 57 de la présente convention.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage par application des dispositions législatives.

Article 57

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, il est alloué au salarié licencié une indemnité distincte de celle du délai-congé calculée en fonction de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

Ancienneté		Montant de	Ancienneté		Montant de
en année			en année		
Plus de	Moins de	l'indemnité en fraction de mois	Plus de	Moins de	l'indemnité en fraction de mois
-	2	néant	16	17	3,2
2	3	0,2	17	18	3,3
3	4	0,3	18	19	3,4
4	5	0,4	19	20	3,5
5	6	1	20	21	3,6
6	7	1,2	21	22	3,7
7	8	1,4	22	23	3,8
8	9	1,6	23	24	3,9
9	10	1,8	24	25	4
10	11	2	25	26	4,1
11	12	2,2	26	27	4,1
12	13	2,4	27	28	4,1
13	14	2,6	28	29	4,2
14	15	2,8	29	plus 1/6	
15	16	3,1		par année d'ancienneté	

Pour le calcul de cette indemnité établie en fraction de mois, le salaire à prendre en considération est celui qui est défini à l'article 59 des présentes clauses générales; cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 58 **Certificat de travail**

Conformément à l'article L. 122-16 du code du travail, l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis sera mise à sa disposition dès le début de la période du délai-congé.

Article 59 **Détermination du salaire de référence**

Le salaire de référence est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou le départ en retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Article 60 **Ancienneté**

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

Le cas échéant, il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs à l'exclusion des cas de démission et des périodes ayant déjà données lieu à indemnisation au titre du licenciement.

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 aurait été faite dans des conditions d'emploi équivalentes lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : licenciement pour motif économique, congés parentaux accordés par l'employeur.

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

-
- a) Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise;
 - b) 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;
 - c) Le temps de mobilisation, et plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles que définies par la législation sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation;
 - d) Le service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dès la fin de son service;
 - e) Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur;
 - f) Les interruptions pour maladie, accident ou maternité, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention.
Les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une année;
 - g) Les périodes militaires obligatoires ou les périodes assimilées comme telles;
 - h) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci, notamment le congé parental dans la limite prévue légalement.

Article 61

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux ouvriers de fabrication et d'entretien, aux employés, techniciens et agents de maîtrise. Elle correspond à un barème mensuel national conventionnel pour chaque coefficient correspondant à la classification de l'intéressé. Son montant est conforme à un barème dit barème forfaitaire de la prime d'ancienneté. Son montant en vigueur est celui applicable à la date d'application de la présente convention collective dont les barèmes pour chaque coefficient sont conformes aux grilles annexées.

Le changement de niveau de la prime en fonction de l'ancienneté intervient le mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ou le mois même de la date anniversaire si le salarié est entré le premier jour travaillé du mois. Le salarié changeant de coefficient bénéficiera du barème mensuel de prime d'ancienneté correspondant à sa nouvelle classification.

La négociation sur la prime d'ancienneté de l'année N se déroulera entre le 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N. En cas d'accord, l'application de la nouvelle grille se fera au 1^{er} janvier de l'année N.

Chaque entreprise devra comparer, pour chaque salarié, le montant de la prime d'ancienneté payée par l'entreprise à la date d'application et effectuer, au besoin, les ajustements nécessaires, sans que l'article présent puisse avoir pour effet une réduction de la prime d'ancienneté acquise par le salarié, et sans que les avantages accordés par les entreprises précédemment ne se cumulent avec les dispositions du présent article.

Article 62

Absences

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique.

Toute absence imprévisible, autres que celles prévues à l'article suivant, 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 24 heures, un justificatif devra être fourni dans les trois jours.

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 permet à l'employeur d'engager la procédure légale de licenciement.

Article 63

Absences pour maladie ou accident

Les absences pour maladie ou accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dès lors que le salarié justifie son absence dans les délais prévus à l'alinéa suivant.

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

L'employeur pourra cependant procéder au licenciement, en respectant les procédures légales et conventionnelles dans le cas d'absences répétitives ou du fait des nécessités de remplacement en cas de maladie de longue durée. Les délais de préavis prévus aux annexes catégorielles de la présente convention seront respectés.

Si le salarié remplit les conditions prévues à l'article 57 de la présente convention, il recevra l'indemnité de licen-

ciement à laquelle il peut prétendre.

Pour les salariés en longue maladie ayant plus d'un an d'ancienneté, le licenciement ne pourra intervenir que lorsque le cumul des arrêts de travail dépassera sur trois ans, un an d'arrêt à compter du premier jour d'arrêt et sous réserve du remplacement du salarié.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficient des dispositions de la loi relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 64 **Service national**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires obligatoires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est régi par la réglementation en vigueur.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'appel au service national ne constitue pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception, par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité du préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement qui correspondent à son ancienneté au moment de la suspension du contrat.

Pendant la durée du service national du salarié, l'employeur gardera la faculté de le licencier, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ces cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement qui correspondent à l'ancienneté du salarié au moment de la suspension du contrat.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

Au cas où la durée du service national serait modifiée, ce qui risquerait de provoquer des périodes de réserve plus importantes, les parties signataires reverront les présentes dispositions.

Article 65 **Congés annuels**

Les congés annuels sont accordés collectivement avec fermeture totale de l'établissement, ou par roulement, selon la réglementation en vigueur.

a) Fermeture totale. - La direction consultera préalablement le comité d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, sur les dates de fermeture, en s'efforçant de concilier les nécessités de la bonne marche de l'entreprise et les désirs du personnel. Les dates de fermeture devront être portées à la connaissance du personnel au moins deux mois à l'avance.

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

Le chef d'établissement devra s'efforcer d'employer les salariés dont le congé serait inférieur à la durée de la période de fermeture de l'établissement. En cas d'impossibilité et conformément à l'article R. 351-20 du code du travail, le chef d'établissement prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

b) Congés par roulement. - L'ordre des départs sera fixé par la direction après consultation du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel en tenant compte des nécessités de service, des désirs des intéressés et de leur situation de famille.

L'ordre des départs sera affiché un mois avant la date du premier départ en congé.

c) La durée des congés est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Pour le calcul de la durée des congés annuels, sont assimilées à un temps de travail effectif :

- les absences assimilées comme telles par la réglementation des congés annuels en vigueur (repos compensateur et période de congés maternité);
- les absences limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- les absences provoquées par la maladie ou l'accident de trajet, justifiées dans les conditions prévues à l'article 63 de la présente convention dans la limite d'une durée de deux mois;
- les périodes militaires obligatoires;
- les périodes de chômage partiel indemnisées par l'employeur;
- les absences prévues à l'article 11 concernant les déplacements des délégués aux réunions paritaires, de la pré-

sente convention.

d) Rappel pendant les congés annuels. - Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé annuel serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de rappel d'une durée de deux jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 66 **Indemnités de congés annuels payés**

1° Calcul - L'indemnité de congés annuels payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

2° Versement - 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 67 **Jours fériés**

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de diminution de la rémunération dans la mesure où le salarié a travaillé normalement la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Article 68 **Congés exceptionnels⁽¹⁾**

(1) Procès-verbal de la commission paritaire d'interprétation 16 avril 2003 (Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process ;

Union des fabricants de Contreplaqué ;

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

- Application de l'article 68 «Congés exceptionnels» en ce qui concerne le décès d'un grand-parent.

La délégation patronale fait lecture de la lettre de saisine de la CGT-FO et de l'article 68 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois. Elle considère à la lecture de cet article qu'il n'y a que le décès d'un grand-parent du salarié qui ouvre droit à un jour ouvré de congé. En aucun cas, il n'est écrit que le décès d'un grand-parent du conjoint ouvre droit à un jour de congé pour le salarié.

La délégation FNCB-CFDT rappelle qu'au cours des négociations sur la convention collective, les participants à ces négociations avaient estimé qu'il n'était pas nécessaire de préciser s'il s'agissait du décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint. En effet, il leur semblait normal que, s'agissant du décès d'un grand-parent du conjoint, ce soit également pris en compte pour l'octroi d'un jour de congé du salarié.

La délégation patronale estime que la lecture stricte de la convention collective renvoie uniquement au décès d'un grand-parent du salarié et que le congé exceptionnel d'un jour ouvré n'est du qu'en cas de décès d'un grand-parent du salarié.

La délégation FNCB-CFDT argue du fait que plusieurs entreprises ont accepté que, dans le cas du décès d'un grand-parent du conjoint, le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel d'un jour ouvré.

La délégation patronale fait remarquer que les entreprises peuvent adopter des dispositions plus favorables pour le salarié que celles de la convention collective. Au niveau de la branche une interprétation stricte de la convention collective est nécessaire. Elle souligne que dans le cas du décès du père ou de la mère, il y a deux lignes distinctes : une ligne pour le décès du père ou de la mère (du salarié) et une ligne pour le décès du père ou de la mère du conjoint. La convention collective ne prévoyant pas de disposition en cas du décès d'un grand-parent du conjoint, le congé n'est donc du qu'en cas de décès d'un grand-parent du salarié.

La délégation FNCB-CFDT est également de cet avis.

En conclusion, la commission d'interprétation acte que le décès d'un grand-parent du conjoint n'est pas prévu par la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Panneaux à base de Bois et qu'il n'y a que le décès d'un grand-parent du salarié qui ouvre droit à un jour ouvré de congé.

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

Mariage du salarié : 5 jours ouvrés;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré;

Décès du conjoint : 4 jours ouvrés;

Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés;

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrés;

Décès du père ou de la mère, du conjoint : 1 jour ouvré;

Décès du frère ou de la sœur (beau-frère - belle-sœur) : 1 jour ouvré;

Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré;

Rendez-vous citoyen : Dans la limite d'un jour ouvré

Naissance d'un enfant : Selon dispositions légales

Pour les dispositions ci-dessus, sont pris en compte les enfants par filiation légitime et les enfants reconnus légalement à charge.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées sans condition d'ancienneté.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris dans les jours comprenant ou immédiatement voisins des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Concernant le congé pour décès du conjoint, celui-ci pourra être, par journée complète, et dans le mois qui suit le décès, pour une part dissocié de l'événement.

Dans le cas de rémunération variable, le salaire est calculé sur la base de la dernière période de paye.

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.

Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas du mariage du salarié pendant ses congés payés.

Dans ce dernier cas le salarié bénéficie de la faculté de prendre 5 jours de congés payés après accord de l'employeur et dans la limite de la période légale annuelle de prise des congés payés.

Article 69

Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins dix mois dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou de plusieurs enfants, des autorisations d'absences pour garder leur enfant malade âgé de moins de douze ans.

Chaque absence sera justifiée par certificat médical concernant l'enfant malade. Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi journée, leur cumul ne pourra excéder deux journées par année civile. Elles ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération.

Article 70

Interruptions accidentelles du travail

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

Dans le cas où les circonstances conduiraient à des arrêts en cours de journée ou empêcheraient la prise du travail, sans que le personnel ait été prévenu à la fin de l'horaire de sa précédente journée, le salarié, qui ne pourra être affecté à un autre emploi dans l'entreprise, se verra maintenir le solde, de son salaire brut journalier, pour la journée considérée sans que cette indemnité puisse excéder une demi-journée.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption. Cependant, suivant les nécessités de l'entreprise :

- le personnel sera affecté à d'autres travaux avec maintien du taux horaire habituel;
- il sera procédé à une récupération ultérieure des heures non travaillées;
- il sera appliqué une procédure de chômage partiel.

Article 71

Récupération des heures non travaillées à l'occasion d'une interruption collective du travail

Cette récupération est autorisée sous réserve de l'observation des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 72

Inventions des salariés

Les inventions des salariés sont régies par la réglementation en vigueur.

Article 73

Départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite, soixante ans à ce jour, auront droit à une indemnité de départ fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est celle définie à l'article 60 des présentes clauses générales.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 59 des présentes clauses générales.

Le salarié et l'employeur doivent se prévenir réciproquement au moins un mois à l'avance.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite et qu'il peut bénéficier des régimes obligatoires de retraite sans abattement, l'employeur peut prendre l'initiative de la mise à la retraite sans que celle-ci puisse être considérée

comme un licenciement.

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.

Cet article est étendu au salarié quittant volontairement son emploi pour cessation anticipée d'activité en application du dispositif sur l'Allocation de Remplacement pour l'Emploi (ARPE), tel qu'il est réglementé à la date d'application de la présente convention.

Article 74 **Prévoyance**

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance applicables à l'ensemble du personnel, selon les classifications en annexe.

La cotisation patronale est (à défaut d'un accord collectif de branche à négocier) fixée sous réserve des garanties prévues à l'alinéa précédent au maximum à 0,30 p. 100 des salaires bruts et, dans tous les cas, la part salariale devra au moins être égale à la part patronale.

Le montant de ces cotisations sera exclu de l'assiette servant aux calculs :

- des charges salariales patronales;
- des cotisations sociales et de l'imposition sur le revenu des salariés.

Le choix de l'organisme de prévoyance sera laissé à l'initiative de chaque entreprise.

Tous les régimes existant dans l'entreprise à la date d'application de la présente convention et sous quelque forme que ce soit sont à imputer sur les dispositions ci-dessus.

Article 75 **Commission de formation**

Conformément aux dispositions des accords interprofessionnels sur l'emploi et la formation et de l'accord professionnel joint à la présente convention collective, les commissions de formation créées dans les entreprises employant au moins 200 salariés disposeront des moyens spécifiques leur permettant de mettre en œuvre leur capacité de travail pour contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise.

Compte tenu de la diversité des modalités de fonctionnement des commissions de formation dans les entreprises concernées, les moyens spécifiques permettant aux dites commissions de formation de mettre en œuvre leur capacité de travail pourront faire l'objet d'un accord au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise s'attachera à :

- Intégrer les priorités arrêtées par la CNPE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi).
- Articuler les actions de formation en lien avec les priorités définies par l'organisme collecteur de la branche si elles existent.
- Traduire dans les priorités de formation s'il existe le contrat pluriannuel de formation négocié dans l'entreprise.

Article 76 **Publicité relative à la convention**

Il sera remis à chaque délégué syndical dûment désigné dans l'entreprise un exemplaire de la présente convention collective, avenants et accords professionnels.

L'information des salariés sera assurée par voie d'affichage et si possible par le modèle joint en annexe, conformément aux articles L. 135-7 et L. 135-8 du code du travail. Elle sera au besoin complétée par l'employeur.

Cette publicité interviendra dans le mois qui suit la publication, de la signature de la convention, au Journal officiel de la République française.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe « Ouvriers »

Article 1

Domaine d'application

La présente annexe précise les dispositions particulières au personnel ouvrier dont l'emploi est défini dans l'annexe «Classifications».

Article 2

Période d'essai

Conformément à l'article 28 des clauses générales de la présente convention, la durée de la période d'essai est d'un mois.

Elle peut être renouvelée une seule fois, d'un commun accord, sous réserve d'un délai de prévenance de deux jours ouvrés, si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté.

Pendant la période d'essai, y compris le renouvellement, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées du délai-congé prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 3

Délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, ou du fait de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Période de service continu dans	Rupture du fait	
	du salarié	de l'employeur
l'entreprise		
inférieure à 15 jours inclus	Néant	
de 15 jours à 6 mois inclus	1 jour ouvré par semaine travaillée	
plus de 6 mois à 2 ans inclus	1 mois	
plus de 2 ans	1 mois	2 mois

Article 4

Affectation provisoire

Tout ouvrier assurant provisoirement le remplacement du titulaire d'un poste ou d'un emploi de classification supérieure pendant une période continue de plus d'une semaine recevra une indemnité pour la période de l'intérim qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire réel et le salaire minimum conventionnel de la classification du poste ou de l'emploi supérieur.

Si le remplacement d'un même poste de travail ou emploi se renouvelle sur la même année civile, le délai prévu à l'alinéa ci-dessus est supprimé.

Cette indemnité sera également acquise au salarié après trois remplacements de courte durée dont la durée cumulée est supérieure à 8 séances de travail effectif, et dans la limite de l'année civile considérée.

Article 5⁽¹⁾

(1) Avis de la Commission nationale paritaire de conciliation du 16 février 2005 (non étendu)

Application de l'article 5 de l'annexe ouvriers et de l'article 45.2.10 des clauses générales de la Convention Collective de l'industrie des Panneaux à Base de Bois pour un salarié, en horaire posté, en accident du travail

Problème soulevé : la rémunération à retenir pour le calcul de l'indemnité maladie, accident ou maladie professionnelle, pour un salarié travaillant en continu, doit elle inclure les majorations de salaires prévues à l'article 44 de la présente convention pour le travail de nuit et le travail du dimanche férié ou non, des jours fériés ?

Interprétation de la commission : après débat, la commission est unanime pour dire que la rémunération à retenir pour le calcul de l'indemnité maladie, accident ou maladie professionnelle, pour un salarié travaillant en continu, inclut les majorations de salaires prévues à l'article 44 de la présente convention pour le travail de nuit et le travail du dimanche férié ou non, des jours fériés.

Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident

Cette indemnisation sera versée dans les conditions prévues par la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 selon le tableau ci-dessous apportant certaines modifications :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation
Supérieur à :		
1 an	45 jours	100 %
	45 jours	75 %
3 ans	60 jours	100 %
	60 jours	75 %
15 ans	65 jours	100 %
	65 jours	75 %
20 ans	70 jours	100 %
	70 jours	75 %
25 ans	80 jours	100 %
	80 jours	75 %
30 ans	90 jours	100 %
	90 jours	75 %
35 ans	100 jours	100 %
	100 jours	75 %
40 ans	110 jours	100 %
	110 jours	75 %

Le délai de carence est de trois jours, ramené à deux jours pour le personnel en travail posté en continu.

Le délai de carence pour accident du travail ou maladie professionnelle ne s'applique pas.

Le délai de carence ci-dessus est neutralisé pour les maladies de longue durée.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Annexe « Employés et techniciens »

Article 1 Domaine d'application

La présente annexe précise les dispositions particulières au employés et techniciens dont l'emploi est défini dans l'annexe «Classifications».

Article 2 Période d'essai

Conformément à l'article 28 des clauses générales de la présente convention, la durée de la période d'essai est fixée de la manière suivante :

- un mois pour les salariés classés dans les positions 1, 2, 3, 4 et 5 définies dans l'annexe «Classifications»;
- deux mois pour les salariés classés dans les positions 6, 7, 8 et 9 définies dans l'annexe «Classifications».

Ces périodes peuvent être renouvelées une seule fois d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de deux jours ouvrés, si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté.

Pendant la période d'essai, y compris son renouvellement, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées de délai-congé prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 3 Délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié ou du fait de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde,

la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Période de service continu dans l'entreprise	Rupture du fait salarié		Rupture du fait de l'employeur	
	Position	Position	Position	Position
	1 à 5	6 à 9	1 à 5	6 à 9
inférieure à 15 jours inclus	Néant	Néant	Néant	Néant
de 15 jours à 6 mois inclus	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré
	pour une semaine travaillée dans la limite maximum de 1 mois			
plus de 6 mois à 2 ans inclus	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
plus de 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois	2 mois

Les employés et techniciens dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 240, bénéficient en matière d'indemnisation complémentaire pour maladie ou accident, des mêmes avantages conventionnels que ceux prévus à l'annexe agents de maîtrise.

Article 4 Affectation provisoire

Tout employé ou technicien assurant le remplacement d'un poste ou d'un emploi de classification supérieure pendant une période continue de plus d'un mois recevra, dès le premier jour, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minima du poste considéré ou le salaire minima de la classification de l'emploi supérieur.

Si l'intérim d'un même poste de travail ou d'un emploi se renouvelle, le délai prévu à l'alinéa ci-dessus est supprimé.

Article 5 Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident

Cette indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation
Supérieur à :		
1 an	45 jours	100 %
	45 jours	75 %
3 ans	60 jours	100 %
	60 jours	75 %
15 ans	65 jours	100 %
	65 jours	75 %
20 ans	70 jours	100 %
	70 jours	75 %
25 ans	80 jours	100 %
	80 jours	75 %
30 ans	90 jours	100 %
	90 jours	75 %
35 ans	100 jours	100 %
	100 jours	75 %

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation
40 ans	110 jours	100 %
	110 jours	75 %

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Annexe « Agents de maîtrise »

Article 1 Champ d'application

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents de maîtrise dont l'emploi est défini dans l'annexe «Classifications».

Article 2 Période d'essai

Conformément à l'article 28 des clauses générales, la durée de la période d'essai est fixée de la manière suivante :

- deux mois pour les salariés classés dans les positions 1, 2 et 3 définies à l'annexe «Classifications».
- trois mois pour les salariés classés dans les positions 4 et 5 définies à l'annexe «Classifications».

Ces périodes peuvent être renouvelées une seule fois d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours calendaires, si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées de délai-congé prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 3 Délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié ou du fait de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Période de service continu dans l'entreprise	Rupture du fait du salarié		Rupture du fait de l'employeur	
	Position	Position	Position	Position
	1, 2, 3	4 et 5	1, 2, 3	4 et 5
inférieure à 15 jours inclus	néant	néant	néant	néant
de 15 jours à 6 mois inclus	1 jour ouvré	2 jours ouvrés	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
	par semaine travaillée			
maximum	1 mois	1 mois	1 mois	2 mois
plus de 6 mois à 2 ans inclus	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
plus de 2 ans	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Article 4 Affectation provisoire

Tout agent de maîtrise assurant le remplacement d'un poste ou d'un emploi de classification supérieure pendant une période continue de plus d'un mois recevra, dès le premier jour, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minima de la catégorie du poste ou de l'emploi dont il assure le remplacement.

ou

salaire minima de la classification de l'emploi supérieur.

Si l'intérim d'un même poste de travail ou d'un emploi se renouvelle, le délai prévu à l'alinéa ci-dessus est supprimé.

Article 5 **Durée et organisation du travail**

Étant donné les fonctions et responsabilités dévolues aux agents de maîtrise, il est fréquent que l'horaire de travail ne puisse être suivi d'une façon rigide.

De ce fait, il pourra être convenu entre l'agent de maîtrise et l'employeur des clauses particulières dans le contrat individuel de travail, répondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Article 6 **Maladie - Accident**

Cette indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés à 100 %	Taux d'indemnisation à 75 %
Supérieur à :		
1 an	45 jours	60 jours
3 ans	60 jours	90 jours
10 ans	65 jours	90 jours
15 ans	70 jours	120 jours
20 ans	80 jours	120 jours
25 ans	90 jours	150 jours
30 ans	100 jours	150 jours
35 ans	110 jours	150 jours

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Annexes « Cadres »

Article 1 **Domaine d'application**

La présente annexe précise les dispositions particulières aux cadres dont l'emploi est défini dans l'annexe «Classifications».

Article 2 **Contrat de travail**

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

Article 3 **Période d'essai**

Elles est fixée à trois mois.

Cette période peut être renouvelée une seule fois d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de quatorze jours calendaires si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées de délai-congé prévues à l'article 4 de la présente annexe.

Article 4 **Délai-congé**

En cas de rupture du contrat de travail du fait du cadre ou du fait de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Période de service continu dans	Rupture du fait	
l'entreprise	du salarié	de l'employeur
inférieure à 15 jours inclus	Néant	
de 15 jours à 1 mois inclus	Néant	7 jours calendaires
de 1 mois à 3 mois inclus	15 jours calendaires	
de 3 mois à 6 mois inclus	1 mois	
de 6 mois à 1 an inclus	2 mois	
plus de 1 an	3 mois	

Article 5 Licenciement pour cause personnelle

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, il est alloué au salarié licencié une indemnité distincte de celle du délai-congé et calculée en fonction de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours, selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Indemnité totale en fraction de mois	Ancienneté	Indemnité totale en fraction de mois
Moins de 2 ans	Néant	de 9 à 10 ans	28/10
de 2 à 3 ans	2/10	de 10 à 11 ans	34/10
de 3 à 4 ans	6/10	de 11 à 12 ans	40/10
de 4 à 5 ans	8/10	de 12 à 13 ans	46/10
de 5 à 6 ans	12/10	de 13 à 14 ans	52/10
de 6 à 7 ans	16/10	de 14 à 15ans	58/10
de 7 à 8 ans	20/10	de 15 à 16 ans	66/10
de 8 à 9 ans	24/10	Au-delà de 16 ans	8/10 de plus par an

Cette indemnité est plafonnée à 150/10^e de mois. Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 59des clauses générales de la présente convention.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité prévue à l'article 57des clauses générales de la présente convention, ni avec toute autre indemnité de même nature.

Indemnité de licenciement pour un cadre précédemment collaborateur. - Dans le cas où le cadre possède une ancienneté de cadre égale ou supérieure à deux ans, il bénéficie d'une indemnité de congédiement composée de deux éléments : le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de collaborateur, le second se rapportant à une indemnité versée au titre de cadre.

Si le cadre possède une ancienneté en tant que cadre inférieure à deux ans, la partie correspondante de son indemnité sera calculée sur la base de 2/10^e de mois par année de présence.

L'indemnité de cadre sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

Indemnité de licenciement pour cause économique. - Les cadres licenciés pour raison économique percevront les indemnités de licenciement pour cause personnelle.

Les cadres âgés de plus de cinquante ans percevront une indemnité de licenciement pour cause économique égale à 120 p. 100 du montant de l'indemnité de licenciement pour cause personnelle plafonnée à 180/10^e.

Article 6 Déplacements

Les déplacements des cadres sont régis par les dispositions générales.

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 1^{re} classe le jour et en couchette 1^{re} classe la nuit.

Article 7 **Changement de résidence**

En complément des dispositions prévues à l'article 52 des clauses générales de la présente convention, il sera alloué au cadre déplacé une indemnité de frais de réinstallation égale au dernier salaire mensuel brut perçu, à moins que celui-ci ne soit logé par l'entreprise.

Pendant une période de deux ans à compter de la date de la mutation les mêmes conditions s'appliqueront lors du retour au domicile initial du cadre en cas de licenciement pour cause économique.

Article 8 **Maladie ou accident**

L'indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnités	Taux d'indemnisation
Supérieur à :		
1 an	90 jours	100 %
	60 jours	75 %
5 ans	120 jours	100 %
	90 jours	75 %
10 ans	150 jours	100 %
	120 jours	75 %
15 ans	180 jours	100 %
	150 jours	75 %
20 ans	180 jours	100 %
	180 jours	75 %
30 ans	200 jours	100 %
	200 jours	75 %

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 9 **Congé annuel supplémentaire payé**

Il est attribué aux cadres un congé annuel supplémentaire selon les conditions suivantes :

- 2 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre;
- 3 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre;
- 4 jours après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre;
- 5 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre.

Les conditions ci-dessus s'apprécient à la date du 1^{er} juin de l'année de congé.

Les cadres ayant accompli moins de douze mois de travail effectif, au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai, bénéficient des congés ci-dessus au prorata du nombre de mois de travail effectif.

Article 10 **Indemnité de départ en retraite**

Les cadres quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins soixante ans auront droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Ancienneté	Indemnité totale exprimée en mois
Inférieure à 5 ans	Néant
de 5 à 10 ans	1 mois
de 10 à 20 ans	2 mois
de 20 à 30 ans	3 mois
de 30 à 35 ans	4 mois
Plus de 35 ans	5 mois

Pour le calcul de cette indemnité établie en mois dans le tableau ci-dessus, le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 59 des clauses générales de la présente convention.

Cette indemnité ne se cumule ni avec celle prévue à l'article départ à la retraite des clauses générales, ni avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite et qu'il ne peut bénéficier des régimes obligatoires de retraite sans abattement, l'employeur peut prendre l'initiative de la mise à la retraite sans que celle-ci puisse être considérée comme un licenciement.

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.

Annexe modèle de publicité pour information des salariés

Le.....

Entreprise.....

Objet :

Convention collective des panneaux à base de bois applicable dans l'entreprise (ou l'établissement)

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié une nouvelle Convention collective nationale concernant l'industrie des panneaux à base de bois et applicable à compter du :

.....

Cette convention est signée par :

- L'union des industries des panneaux de Process
- L'union des fabricants de contreplaqué
- Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois

d'une part

et les organisations syndicales de salariés ci-dessous d'autre part :

-
-
-
-
-

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés aux endroits indiqués ci-dessous et auprès des organisations syndicales signataires présentes au sein de l'entreprise (ou de l'établissement).

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en œuvre.

- Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement)

.....
.....
.....

- Adresse départementale du lieu de consultation auprès des organisations syndicales signataires

.....
.....

Annexe classification

Accord paritaire national du 29 juin 1999

[Étendu par arrêté du 26 avril 2000, JO 6 mai 2000 et applicable au plus tard le 1^{er} juillet 1999]

Article 1 Application de l'accord

Le présent accord s'appliquera au plus tard le 1^{er} juillet 1999 pour toutes les catégories de salariés couvertes par la convention collective.

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée d'une année à compter de la date de sa signature, son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Article 3 Procédure de révision et de dénonciation

1 ° Révision :

le présent accord 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 pli recommandé 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.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des dispositions à intervenir.

Article 4 Interprétation de l'accord

Une commission nationale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord.

La commission est composée de représentants de chacune des organisations signataires de l'accord, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celui-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 de cette demande sera communiqué aux organisations signataires du présent accord et au ministère du travail (bureau des conventions collectives).

Article 5 Conciliation

Tous les différends nés à l'occasion de l'application du présent accord 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 paritaire de conciliation nationale des industries du bois.

Cette commission sera composée en nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord.

La commission sera valablement saisie :

— du côté patronal, à l'Union des industries des panneaux de Process, à l'Union des fabricants de contreplaqué et au Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois, 33, rue de Naples, 75008 Paris, qui seront chargées de l'organisation matérielle de la commission;

— du côté salarié par le canal des organisations syndicales représentatives au plan national.

La commission devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum

d'un mois 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 6

Classification des salariés

Les salariés seront classés dans les positions qui figurent dans le tableau ci-dessous à l'article 7.

L'établissement de cette classification s'effectuera dans les entreprises après consultation des élus du personnel.

Article 7

Classification des ouvriers de fabrication

Définition des termes employés dans le texte ci-dessous

Outil très simple :

Cet outil, tenu et guidé à la main, ne reçoit pas d'apport extérieur d'énergie (sauf matériel du type électroménager). C'est un objet d'usage courant dont le maniement ne nécessite qu'une formation rapide.

Outil mécanique :

Cet outil, tenu et guidé à la main, reçoit un apport extérieur d'énergie.

C'est un objet d'usage courant dont le maniement nécessite une formation et un entraînement.

Engin :

C'est un matériel dont la conduite n'est pas subordonnée à la réussite de tests psychotechniques (position III).

À partir de la position III, le mot « engin » signifie « matériel de manutention automoteur à conducteur porté ».

Conduite simple d'une machine :

Le conducteur de la machine n'est pas chargé des réglages.

Machine simple :

C'est une machine dont les réglages sont peu nombreux et dont la mise en œuvre fait appel à des consignes en nombre réduit.

Formation et adaptation :

Les périodes de formation et d'adaptation prévues dans le texte sont distinctes de la période d'essai définie dans les clauses générales.

Définition des positions et coefficients

Position I - Coefficient 125

Dispositions communes :

Mise au courant très sommaire : une journée

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux élémentaires avec ou sans outil très simple et dont les tâches ne sont pas liées à la fabrication.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par l'exécution de tâches très élémentaires avec ou sans outil très simple. Cette position ne concerne qu'un nombre limité de postes de travail.

Position II - Coefficient 135

Dispositions communes :

Mise au courant sommaire : une semaine (maximum).

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par des travaux simples limités au niveau d'aide d'un ouvrier d'une qualification supérieure ou à des réalisations qui ont fait l'objet de consignes détaillées d'exécution simple avec possibilité d'utilisation d'outils mécaniques.

L'influence sur la fabrication du produit à ces postes de travail est très limitée et sans incidence directe.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par des travaux simples et répétitifs ou au niveau d'aide d'un ouvrier d'une

qualification supérieure ou à des réalisations qui ont fait l'objet de consignes détaillées d'exécution simple avec possibilité d'utilisation d'outils mécaniques.

L'incidence sur la fabrication du produit à ces postes de travail est limitée et a une incidence sur la matière mentionnée.

Position III - Coefficient 145

Dispositions communes :

La formation et l'adaptation n'excèdent pas un mois, normalement.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux demandant des choix répétitifs dont l'incidence sur le produit résulte d'interventions limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies, ces travaux pouvant comporter la conduite simple d'une machine ou d'un engin.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux demandant des choix répétitifs dont l'incidence sur le produit résulte d'interventions limitées à des vérifications de conformités bien définies, ces travaux pouvant comporter la conduite simple d'une machine ou d'un engin.

Incidence sur la matière façonnée.

Position IV - Coefficient 155

Dispositions communes :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux comportant des options :

- soit dans la conduite d'une machine complexe dont les consignes détaillées fixent le mode opératoire;
- soit dans la conduite d'un engin ou de machines simples avec tâches complémentaires, liées au poste de travail ou à la fonction.

La formation et l'adaptation n'excèdent pas trois mois.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Ces travaux peuvent avoir une incidence limitée au produit en cours de fabrication.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

Ces travaux ont une incidence directe sur le produit en cours de fabrication et nécessitent une certaine initiative.

Position V - Coefficient 165

Dispositions communes :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux qualifiés comportant des choix nécessitant de l'initiative.

La conduite complexe d'un engin, d'une machine ou de plusieurs machines moins élaborées, avec tâches complémentaires liées au poste de travail ou à la fonction, peut être assurée sans consignes détaillées.

L'ouvrier concerné peut influencer sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire de ces machines.

La formation et l'adaptation n'excèdent pas six mois.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Ces travaux peuvent avoir une influence sur le produit en cours de fabrication.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

Ces travaux ont une influence sur la matière et sur le produit en cours de fabrication ou fini.

Position VI - Coefficient 175

Dispositions communes :

L'ouvrier concerné peut assurer la conduite d'une ou plusieurs machines complexes avec tâches complémentaires et peut influencer sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire de ces machines.

La formation et l'adaptation n'excèdent pas six mois.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation d'opérations complexes nécessitant une initiative pour atteindre un objectif limité correspondant à une phase de fabrication.

Ces travaux ont une influence sur le produit en cours de fabrication ou peuvent avoir une influence sur le produit fini.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation d'opérations complexes nécessitant une initiative pour atteindre un objectif correspondant à une phase de fabrication.

Ces travaux ont une influence sur la matière, sur le produit en cours de fabrication, et sur le produit fini.

Connaissance d'autres postes nécessaire.

Position VII - Coefficient 190

Dispositions communes :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux complexes comportant des choix nécessitant de l'initiative devant la diversité des modes opératoires donnés.

L'ouvrier concerné peut assumer la conduite d'un complexe de machines et influencer sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire de ces machines.

Ces travaux ont une influence directe sur la fabrication et la qualité des produits finis.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

Expérience d'autres postes nécessaire.

Article 8 Classification des ouvriers d'entretien

Selon l'organisation de l'entreprise, les ouvriers classés dans les positions I et II de fabrication peuvent dépendre du service Entretien.

Position I - Coefficient 145

Salarié affecté à un travail spécifique d'entretien exécutant des travaux simples suivant des consignes précises et détaillées.

Position II - Coefficient 165

Salarié affecté à un travail d'entretien exécutant les opérations courantes du métier suivant des instructions détaillées écrites ou orales, appuyées éventuellement sur des croquis d'exécution ou salarié débutant sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale ou ayant réussi un essai professionnel du niveau équivalent.

Position III - Coefficient 175

Salarié affecté à un travail d'entretien, mécanique ou électrique ou autres, comptant au moins six mois d'expérience en entreprise. Il exécute toutes les opérations de son métier en fonction des résultats à atteindre, suivant des instructions données à l'aide de schémas, plans ou dessins.

Il a une initiative dans un choix limité de modes opératoires et contrôle ses résultats.

Position IV - Coefficient 195

Salarié affecté à un travail d'entretien, mécanique ou électrique ou autres, ayant une connaissance approfondie ou une solide expérience de son métier. En fonction de l'objectif limité qu'il doit atteindre, il réalise des opérations très qualifiées après avoir défini ses modes opératoires.

Position V - Coefficient 205

Salarié affecté à un travail d'entretien ayant une habilité confirmée de son métier et la pratique dans les spécialités ou métiers connexes.

En fonction de l'objectif à atteindre, il réalise des travaux complexes et délicats à partir de documents techniques qu'il peut être amené à interpréter ou à modifier.

Est appelé à intervenir sur n'importe quel type de machines ou installations.

Position VI - Coefficient 225

Salarié affecté à un travail d'entretien possédant la maîtrise de son métier.

Ces travaux supposent une autonomie d'exécution.

Il coordonne la réalisation d'un ensemble d'opérations de différentes spécialités ou métiers connexes.

Il peut être amené à préciser, compléter les instructions reçues.

Selon les entreprises, le personnel répondant entièrement à la définition de cette position sera classé dans la catégorie Techniciens.

L'affectation à une position, soit à l'embauche, soit lors du passage d'une position à une position supérieure, s'effectuera après réalisation d'un essai professionnel, dont le contenu et les modalités seront définis par la direction de l'entreprise ou de l'établissement après consultation et avis de la commission Formation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

À l'occasion de la mise en application de ces nouvelles classifications, l'affectation du personnel s'effectuera à partir des définitions citées plus haut sans passage par un essai professionnel.

Article 9 **Classification des employés et des techniciens**

Position I - Coefficient 125

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises et limitées ou salarié assurant les liaisons entre les services effectuant les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette position ne nécessite ni formation ni aptitudes particulières.

Position II - Coefficient 145

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises, pouvant utiliser une machine d'un simple maniement, d'une lecture et d'un contrôle simples. Mise au courant : une semaine environ.

Position III - Coefficient 155

Salarié effectuant des travaux à partir de données de lecture simple qui sont tenues à sa disposition, pour produire des résultats ou des documents suivant un mode opératoire déterminé et dont le contrôle peut être réalisé rapidement. L'adaptation n'excède pas normalement un mois.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position IV - Coefficient 175

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations précises qui nécessitent, pour produire des résultats ou des documents, un choix et une initiative limités et dont les effets ne sont pas nécessairement perceptibles dans l'immédiat. L'adaptation n'excède pas trois mois.

Position V - Coefficient 185

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations qu'il doit en partie analyser. Sa fonction lui laisse une part d'initiative et de recherche de références impliquant la consultation de documentations relevant de sa spécialité.

Position VI - Coefficient 205

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations provenant de sources diverses qu'il doit rechercher pour tout ou partie et analyser. Il organise son travail en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé. Ce processus peut comporter des choix sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau IV de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VII - Coefficient 240

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations complexes qu'il doit analyser en totalité et interpréter. Il adapte les modes opératoires en fonction d'objectifs limités qui lui ont été définis. Ces modes opératoires impliquent des choix sur la répartition et le contrôle du travail du personnel auxiliaire existant.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau III de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VIII - Coefficient 280

Salarié effectuant des travaux pour lesquels il peut être amené à proposer des modes opératoires en fonction d'objectifs définis dans le cadre d'un programme d'ensemble. À cet effet, il doit avoir des connaissances dans des techniques complémentaires et annexes.

Position IX - Coefficient 325

Salarié assumant une fonction pour laquelle il est amené à innover ou à concevoir certains modes opératoires. Sa fonction consiste à assister un ingénieur, un cadre ou directement le chef d'établissement dans la gestion d'un service. Ces activités impliquent des relations fonctionnelles avec un ou plusieurs responsables d'autres secteurs d'activité.

Article 10 **Classification des agents de maîtrise**

Les positions définies ci-dessous concernent le personnel agent de maîtrise de tous les secteurs de l'entreprise.

Position I - Coefficient 190

Il encadre du personnel en nombre réduit.

Il peut occasionnellement participer à des travaux d'exécution de son équipe sans être affecté à un poste particulier.

Il assure l'organisation quotidienne du travail de son équipe suivant les directives précises et sa responsabilité est

limitée à la réalisation de celles-ci.

Sa fonction comprend des travaux élémentaires d'administration courante du personnel qu'il encadre et il participe à l'appréciation de celui-ci.

L'agent de maîtrise fabrication encadre du personnel de fabrication qui se situe indifféremment dans les positions I à IV.

Position II - Coefficient 220

Il assure l'organisation du travail de son équipe suivant des directives précises et sa responsabilité est limitée à la réalisation de celles-ci.

Sa fonction comprend des travaux élémentaires d'administration courante du personnel et d'appréciation du personnel qu'il contrôle.

L'agent de maîtrise de fabrication encadre :

— soit du personnel de fabrication qui se situe indifféremment dans les positions I à IV, mais en nombre plus important qu'à la position I ci-dessus;

— soit du personnel de fabrication en nombre réduit dont au moins une personne appartient à une position supérieure à la position IV.

L'agent de maîtrise d'entretien (position de départ) encadre du personnel d'entretien employé dans une ou plusieurs spécialités apparentées, en nombre peu important, et dont la qualification peut atteindre la position IV. Il participe à l'exécution des travaux.

Position III - Coefficient 250

Il a une certaine autonomie dans l'organisation de son travail et dans les décisions concernant le personnel de son équipe.

L'agent de maîtrise reçoit des directives en fonction d'objectifs fixés se limitant à la réalisation du programme d'une fabrication. Il en assure lui-même la gestion.

L'agent de maîtrise d'entretien encadre du personnel d'entretien de plusieurs spécialités, de toutes positions. Il peut participer lui-même à l'exécution de travaux très qualifiés.

Position IV - Coefficient 290

L'agent de maîtrise de fabrication encadre du personnel de fabrication de toutes positions employé à la réalisation d'un programme d'ensemble de la fabrication. Il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs techniciens ou agents de maîtrise.

L'agent de maîtrise d'entretien encadre du personnel de toutes spécialités et de toutes positions. Il peut participer aux travaux de réalisation mais à un niveau de technicité supérieur à celui du personnel de son équipe.

Position V - Coefficient 335

Sa fonction consiste à assister un ingénieur ou un cadre, autre que le chef d'entreprise ou d'établissement, pour animer, coordonner, contrôler :

— soit le fonctionnement d'une chaîne de fabrication ou le fonctionnement de divers groupes d'activité concourant à l'ensemble de la production;

— soit l'activité du personnel de l'ensemble des travaux d'entretien.

Il est associé à l'élaboration du programme de travail de son secteur d'activité.

Il assure la gestion du personnel placé sous ses ordres.

Il assure les relations fonctionnelles nécessaires avec les autres services de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 11 Classification des cadres

Débutant position I - Coefficient 300

Salarié titulaire d'un diplôme des niveaux II ou I de l'éducation nationale, ne pouvant justifier de plus de deux années de pratique dans un ou des emplois de cadres où il a été appelé à mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme.

Position II - Coefficient 370

Cadre titulaire d'un diplôme de niveau II de l'éducation nationale dès qu'il peut justifier de deux ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par son diplôme.

Salarié ayant acquis une expérience professionnelle et / ou des connaissances lui permettant de tenir les fonctions correspondant à la définition suivante et qu'il exerce effectivement : mise en œuvre d'actions limitées au niveau d'un « secteur » déterminé avec des moyens mis à sa disposition et contrôle des résultats.

Position III - Coefficient 450

Cadre titulaire d'un diplôme de niveau I de l'éducation nationale dès qu'il peut justifier de deux ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par son diplôme.

Cadre position II ayant acquis une expérience professionnelle et / ou des connaissances lui permettant de tenir les fonctions correspondant à la définition suivante, assumant ces fonctions au niveau d'un « secteur » :

- Il participe à la définition des actions puis en assume le lancement et le suivi;
- il contrôle et exploite les résultats,

sa marge d'autonomie et d'initiative est fonction des objectifs qui lui sont fixés.

Position IV - Coefficient 540

Cadre ayant acquis une expérience professionnelle et / ou des connaissances lui permettant de tenir les fonctions correspondant à la définition suivante et assumant ces fonctions au niveau d'une partie du « service » qui peut être constituée de plusieurs « secteurs » :

- il participe à l'élaboration des objectifs et il assure leur réalisation;
- il participe à l'élaboration du budget du service;
- il définit et programme le lancement des actions;
- il coordonne les activités;
- il contrôle et analyse les résultats.

Il dispose pour ce faire du pouvoir de décision au niveau des actions, des moyens et du personnel.

Il assure les liaisons nécessaires avec les autres parties du service.

Position V - Coefficient 650

Ses fonctions se situent au niveau d'un « service » dans le cadre d'une politique qui lui a été définie.

Elles consistent :

- à élaborer des objectifs dont il contrôle la réalisation;
- à élaborer le budget de son service dont il assure la gestion;
- à organiser les différents « secteurs » de son service.

Il dispose pour ce faire du pouvoir de décision en ce qui concerne les actions, les moyens et le personnel de son service.

Il assure la coordination nécessaire avec un ou plusieurs services.

Position VI - Coefficient 800

Ses fonctions se situent au niveau d'un ensemble de services auquel il est affecté ou dont il a la charge :

- il participe à l'élaboration et à la définition des politiques, du budget, des objectifs et des structures de cet ensemble;
- ses décisions, prises à partir d'éléments complexes et variés, ont des répercussions importantes sur les services de cet ensemble et / ou extérieurs à cet ensemble;
- il contrôle les résultats et il assure la gestion du budget de l'ensemble de ces services;
- il dispose pour ce faire du pouvoir de décision en ce qui concerne les actions, les moyens et le personnel de ces services.

Position supérieure

Sont placés dans cette position les cadres exerçant la totalité d'une fonction de gestion dans l'entreprise.

Ils n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective et font l'objet de contrats particuliers.

Article 12

Définition du salaire minimal mensuel

Le salaire minimal est le salaire mensuel de base 169 heures 60. Ce salaire ne comprend pas les éventuelles primes existant dans les entreprises, la prime d'ancienneté, ni les indemnités de nuisance, ni les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 13

Prime de production et / ou de rendement

Les primes de production et / ou de rendement actuellement existantes dans les entreprises ne sont pas remises en cause par le présent accord. Elles interviennent dans le calcul du salaire réel aux fins de référence aux salaires mini-

maux.

Aucune prime de rendement et / ou de production créées après la signature de l'accord ne sera prise en compte dans le salaire réel aux fins de référence aux salaires minimaux.

Article 14 **Salaires minimaux de référence**

Les salaires minimaux de référence sont déterminés par une grille annexée à la convention collective.

Article 15 **Avantages acquis**

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels acquis dans les différentes entreprises antérieurement à la date d'application du présent accord.

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

Article 16

Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui ne sont pas parties de l'accord collectif peuvent y adhérer ultérieurement, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Article 17

Le présent accord sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

Procès-verbal de la commission nationale paritaire d'interprétation du 15 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFTD.

Sur saisine de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC la Commission Nationale paritaire d'interprétation s'est réunie le mercredi 15 février 2012 de 14 h 30 à 15 h dans les locaux du 6 avenue de Saint-Mandé 75012 Paris.

L'ordre du jour était :

Application de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles

La délégation patronale procède à la lecture du courrier reçu par BATI-MAT-TP CFTC. Elle propose ensuite de lire les dispositions de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles :

Article 9 - Classification des employés et des techniciens

Position I - Coefficient 125

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises et limitées ou salarié assurant les liaisons entre les services effectuant les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette position ne nécessite ni formation ni aptitudes particulières.

Position II - Coefficient 145

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises, pouvant utiliser une machine d'un simple maniement, d'une lecture et d'un contrôle simples. Mise au courant : une semaine environ.

Position III - Coefficient 155

Salarié effectuant des travaux à partir de données de lecture simple qui sont tenues à sa disposition, pour produire des résultats ou des documents suivant un mode opératoire déterminé et dont le contrôle peut être réalisé rapidement. L'adaptation n'excède pas normalement un mois.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale et dont la fonction

répond aux critères ci-dessus.

Position IV - Coefficient 175

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations précises qui nécessitent, pour produire des résultats ou des documents, un choix et une initiative limités et dont les effets ne sont pas nécessairement perceptibles dans l'immédiat. L'adaptation n'excède pas trois mois.

Position V - Coefficient 185

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations qu'il doit en partie analyser. Sa fonction lui laisse une part d'initiative et de recherche de références impliquant la consultation de documentations relevant de sa spécialité.

Position VI - Coefficient 205

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations provenant de sources diverses qu'il doit rechercher pour tout ou partie et analyser. Il organise son travail en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé. Ce processus peut comporter des choix sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau IV de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VII - Coefficient 240

Salarié effectuant des travaux à partir d'information complexes qu'il doit analyser en totalité et interpréter. Il adapte les modes opératoires en fonction d'objectifs limités qui lui ont été définis. Ces modes opératoires impliquent des choix sur la répartition et le contrôle du travail du personnel auxiliaire existant.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VIII - Coefficient 280

Salarié effectuant des travaux pour lesquels il peut être amené à proposer des modes opératoires en fonction d'objectifs définis dans le cadre d'un programme d'ensemble. À cet effet, il doit avoir des connaissances dans des techniques complémentaires et annexes.

Position IX - Coefficient 325

Salarié assumant une fonction pour laquelle il est amené à innover ou à concevoir certains modes opératoires. Sa fonction consiste à assister un ingénieur, un cadre ou directement le chef d'établissement dans la gestion d'un service. Ces activités impliquent des relations fonctionnelles avec un ou plusieurs responsables d'autres secteurs d'activité.

Avis de la commission d'interprétation suite à la saisine de BATI-MAT-TP CFTC avant d'avoir entendu les parties :

La délégation patronale et la délégation FNCR-CFDT, après avoir lu le courrier de BATI-MAT-TP CFTC et l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles considèrent que les critères, pour un salarié sans expérience, sont cumulatifs pour que le salarié puisse prétendre aux positions concernées (positions III, VI ou VII) :

- Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale

- et doit avoir une fonction qui répond aux critères définis dans le premier paragraphe de la position ;

Avoir seulement le diplôme évoqué n'est pas suffisant au regard de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

Suite à cette lecture et à cet avis, la commission entend les parties.

Faits exposés par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC

BATI-MAT-TP CFTC considère que la société ne prend pas en compte les diplômes des techniciens pour appliquer le coefficient correspondant. Elle considère qu'à partir du moment où lors du recrutement d'un salarié, il est demandé un BTS, ce salarié doit automatiquement être mis à la position VII coefficient 240.

Faits exposés par l'entreprise

Elle précise que certains salariés de chez, titulaires d'un BTS, réclament le coefficient 240 en se basant sur l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles. Les représentants patronaux de chez EGGER considèrent que la personne peut avoir le coefficient 240 si elle a un BTS et si sa fonction répond aux critères définis dans l'article.

Conclusion de la commission d'interprétation après avoir entendu les parties :

La commission d'interprétation, après avoir lu le courrier de BATI-MAT-TP CFTC l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles et après avoir entendus les parties, confirme que les critères, pour un salarié sans expérience, sont cumulatifs pour que le salarié puisse prétendre aux positions concernées (positions

III, VI ou VII) :

- Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale

- et doit avoir une fonction qui répond aux critères définis dans le premier paragraphe de la position ;

Le diplôme est un des critères qui doit être pris en compte mais avoir seulement le diplôme évoqué n'est pas suffisant au regard de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

SALAIRES ET PRIMES D'ANCIENNETÉ

(Voir également l'article 30 des Clauses générales de la convention collective)

Accord du 23 mars 2004

[Étendu par arrêté du 18 août 2004, JO 28 août 2004]

Préambule

La durée légale du travail applicable à toutes les entreprises quelque soit leur effectif est fixée à 35 heures depuis le 1^{er} janvier 2002.

Les parties signataires, ayant examiné les effets de l'application de la durée légale du travail dans la profession, les grilles de rémunérations dans les industries des panneaux à base de bois sont désormais définies sur une base de 151,67 heures.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z conformément à l'article 1 Champ d'application de la convention collective du 29 juin 1999.

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2004 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2004 base 151,67 heures	
Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	13 337 €
135	13 591 €
145	13 813 €
155	14 369 €
165	14 607 €
175	14 734 €
190	15 020 €
Ouvriers d'entretien	
145	13 813 €
165	14 607 €
175	14 734 €
195	15 401 €
205	16 211 €
225	17 703 €
Employés et techniciens	
125	13 337 €
145	13 813 €
155	14 369 €
175	14 734 €
185	14 830 €
205	16 211 €

Rémunération annuelle garantie 2004 base 151,67 heures	
Coefficient	
240	18 783 €
280	21 689 €
325	25 245 €
Agents de maîtrise	
190	15 020 €
220	17 307 €
250	19 545 €
290	22 594 €
335	25 912 €
Cadres	
300	23 340 €
370	28 500 €
450	34 486 €
540	40 964 €
650	48 982 €
800	59 461 €

Article 3
Salaires minima mensuels 2004 base 151,67 h

Les salaires minima mensuels sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord.

Base 151 heures 67 par mois	
Coefficient	Salaires minima 2004
Ouvriers de fabrication	
125	1 056,09 €
135	1 056,39 €
145	1 058,08 €
155	1 060,22 €
165	1 064,05 €
175	1 073,25 €
190	1 093,93 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 058,08 €
165	1 064,05 €
175	1 073,25 €
195	1 121,51 €
205	1 180,49 €
225	1 289,27 €
Employés et techniciens	

Base 151 heures 67 par mois	
Coefficient	Salaires minima 2004
125	1 056,09 €
145	1 058,08 €
155	1 060,22 €
175	1 073,25 €
185	1 079,37 €
205	1 180,49 €
240	1 368,18 €
280	1 579,61 €
325	1 838,54 €
Agents de maîtrise	
190	1 093,93 €
220	1 260,16 €
250	1 423,49 €
290	1 645,49 €
335	1 886,80 €
Cadres	
300	1 700,65 €
370	2 075,71 €
450	2 511,90 €
540	2 983,33 €
650	3 567,22 €
800	4 330,52 €

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2004 - base 151,67 h

(applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Barème 2004

Ouvriers de fabrication

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	27,75	332,95	54,12	649,43	80,34	964,09
135	28,36	340,27	55,19	662,24	82,02	984,21
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33
155	29,42	353,07	57,32	687,85	85,07	1 020,80
165	28,88	358,56	58,39	700,66	86,74	1 040,92

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12
190	34,00	407,95	66,47	797,61	99,09	1 189,10

(en euros)

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	106,56	1 278,74	132,94	1 595,23
135	108,70	1 304,35	135,53	1 626,33
145	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
155	113,12	1 357,41	141,02	1 692,18
165	114,95	1 379,36	143,61	1 723,28
175	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
190	131,41	1 576,93	163,88	1 966,59

Ouvriers d'entretien

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle : Annuelle		Mensuelle : Annuelle		Mensuelle : Annuelle	
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33
165	29,88	358,56	58,39	700,66	86,74	1 040,92
175	31,71	380,51	91,89	742,73	91,93	1 103,12
195	34,76	417,10	67,99	815,91	101,38	1 216,54
205	36,44	437,22	71,19	854,32	106,10	1 273,25
225	39,48	473,81	77,44	929,33	115,40	1 384,85

(en euros)

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
145	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
165	114,95	1 379,36	143,81	1 723,28
175	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
195	134,46	1 613,52	167,85	2 014,16

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
205	141,17	1 694,01	175,77	2 109,28
225	153,36	1 840,36	191,32	2 295,88

Employés et techniciens

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle : Annuelle		Mensuelle : Annuelle		Mensuelle : Annuelle	
125	27,75	332,95	54,12	649,43	80,34	964,09
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33
155	29,42	353,07	57,32	687,85	85,07	1 020,80
175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12
185	33,08	396,98	64,94	779,32	96,20	1 154,34
205	36,44	437,22	71,19	854,32	106,10	1 273,25
240	41,77	501,25	82,17	986,04	122,42	1 469,00
280	48,02	576,26	94,67	1,136,05	141,32	1 695,84
325	55,19	662,24	108,70	1,304,35	162,51	1 950,13

(en euros)

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	106,56	1 278,74	132,94	1 595,23
145	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
155	113,12	1 357,41	141,02	1 692,18
175	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
185	127,75	1 533,03	160,07	1 920,86
205	141,17	1 694,01	175,77	2 109,28
240	162,51	1 950,13	203,06	2 436,75
280	187,51	2 220,15	234,47	2 813,60
325	216,17	2 594,07	269,68	3 236,19

Agents de maîtrise

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
190	34,00	407,95	66,47	797,61	99,09	1 189,10
220	38,72	464,66	75,92	911,04	113,12	1 357,41
250	43,45	521,38	85,22	1 022,63	127,29	1 527,54
290	49,70	596,38	97,87	1 174,47	145,89	1 750,72
335	56,71	680,53	112,05	1 344,60	167,08	2 005,21

(en euros)

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
190	131,41	1 576,93	163,88	1 966,59
220	150,31	1 803,78	187,36	2 248,32
250	169,22	2 030,62	210,99	2 531,87
290	194,22	2 330,64	242,24	2 906,90
335	222,27	2 667,25	277,46	3 329,49

Article 5 Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Article 6 Extension

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Accord du 22 mars 2006

[Étendu par arr. 24 juill. 2006, JO 2 août]

Article 1er Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 202Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqué multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqué galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2
Rémunération annuelle garantie (RAG) 2006

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG (en euros)
125	14 724
135	14 870
145	14 943
155	15 016
165	15 265
175	15 397
190	15 696

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG (en euros)
145	14 943
165	15 265
175	15 397
195	16 094
205	16 940
225	18 500

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG (en euros)
125	14 724
145	14 943
155	15 016
175	15 397
185	15 497
205	16 940

Coefficient	RAG (en euros)
240	19 628
280	22 665
325	26 381

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG (en euros)
190	15 696
220	18 085
250	20 425
290	23 610
335	27 078

Cadres

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG (en euros)
300	24 390
370	29 783
450	36 038
540	42 807
650	51 186
800	62 137

Article 3

Salaires minima mensuels 2006

Les salaires minima mensuels sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord.

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
125	1 077
135	1 078
145	1 079
155	1 081

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
165	1 085
175	1 095
190	1 116

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
145	1 079
165	1 085
175	1 095
195	1 144
205	1 204
225	1 315

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
125	1 077
145	1 079
155	1 081
175	1 095
185	1 101
205	1 204
240	1 396
280	1 611
325	1 875

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
190	1 116
220	1 285
250	1 452

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
290	1 678
335	1 925

Cadres

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel (en euros)
300	1 735
370	2 117
450	2 562
540	3 043
650	3 639
800	4 417

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2006, base 151,67 heures

(applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature d'accord)

(En euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	29,75	356,95	56,12	673,43	82,34	988,09
135	30,36	364,27	57,19	686,24	84,02	1 008,21
145	30,97	371,58	58,25	699,04	85,69	1, 028,33
155	31,42	377,07	57,32	687,85	87,07	1 044,80
165	31,88	382,56	60,39	724,66	88,74	1 064,92
175	33,71	404,51	63,89	766,73	93,93	1 127,12
190	36,00	431,95	68,47	821,61	101,09	1 213,10
Ouvriers d'entretien						
145	30,97	371,58	58,25	699,04	85,69	1 028,33
165	31,88	382,56	60,39	724,66	88,74	1 064,92
175	33,71	404,51	63,89	766,73	93,93	1 127,12
195	36,76	441,10	69,99	839,91	103,38	1 240,54
205	38,44	461,22	73,19	878,32	108,10	1 297,25
225	41,48	497,81	79,44	953,33	117,40	1 408,85
Employés et techniciens						

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
125	29,75	356,95	56,12	673,43	82,34	988,09
145	30,97	371,58	58,25	899,04	85,69	1 028,33
155	31,42	377,07	59,32	711,85	87,07	1 044,80
175	33,71	404,51	63,89	766,73	93,93	1 127,12
185	35,08	420,98	66,94	803,32	98,20	1 178,34
205	38,44	461,22	73,19	878,32	108,10	1 297,25
240	43,77	525,25	84,17	1 010,04	124,42	1 493,00
280	50,02	600,26	96,67	1 160,05	143,32	1 719,84
325	57,19	686,24	110,70	1 328,35	164,51	1 974,13
Agents de maîtrise						
190	36,00	431,95	68,47	821,61	101,09	1 213,10
220	40,72	488,66	77,92	935,04	115,12	1 381,41
250	45,45	545,38	87,22	1 046,63	129,29	1 551,54
290	51,70	620,38	99,87	1 198,47	147,89	1 774,72
335	58,71	704,53	114,05	1 368,60	169,08	2 029,01

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	108,56	1 302,74	134,94	1 619,23
135	110,70	1 328,35	137,53	1 650,33
145	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
155	115,12	1 381,41	143,02	1 716,18
165	116,95	1 403,36	145,61	1 747,28
175	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
190	133,41	1 600,93	165,88	1 990,59
Ouvriers d'entretien				
145	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
165	116,95	1 403,36	145,61	1 747,28
175	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
195	136,46	1 637,52	169,85	2 038,16
205	143,17	1 718,01	177,77	2 133,28
225	155,36	1 864,36	193,32	2 319,88
Employés et techniciens				
125	108,56	1 302,74	134,94	1 619,23

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
145	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
155	115,12	1 381,41	143,02	1 716,18
175	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
185	129,75	1 557,03	162,07	1 944,86
205	143,17	1 718,01	177,77	2 133,28
240	164,51	1 974,13	205,06	2 460,75
280	189,51	2 274,15	236,47	2 837,60
325	218,17	2 618,07	271,68	3 260,19
Agents de maîtrise				
190	133,41	1 600,93	165,88	1 990,59
220	152,31	1 827,78	189,36	2 272,32
250	171,22	2 054,62	212,99	2 555,87
290	196,22	2 354,64	244,24	2 930,90
335	224,27	2 691,25	279,46	3 353,49

Article 5 Clause particulière

Les parties signataires conviennent d'examiner un projet de texte sur la définition de la politique salariale dans l'industrie des panneaux à base de bois lors de la commission paritaire du 29 juin 2006.

Article 6 Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 7 Extension

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Accord du 20 mars 2007

[Étendu par arr. 2 juill. 2007 JO 12 juill.]

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 202Z de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqué de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.

— Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

— Fabrication d'articles en contreplaqué galbés ou moulés (selon nature).

— Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.

— Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2007 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2007

Base 151,67 Heures

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	15 100 €
135	15 212 €
145	15 287 €
155	15 361 €
165	15 616 €
175	15 751 €
190	16 057 €
Ouvriers d'entretien	
145	15 287 €
165	15 616 €
175	15 751 €
195	16 464 €
205	17 330 €
225	18 926 €
Employés et techniciens	
125	15 100 €
145	15 287 €
155	15 361 €
175	15 751 €
185	15 853 €
205	17 330 €
240	20 079 €
280	23 186 €
325	26 988 €
Agents de maîtrise	
190	16 057 €
220	18 501 €
250	20 895 €
290	24 153 €

Coefficient	
335	27 701 €
Cadres	
300	24 951 €
370	30 468 €
450	36 867 €
540	43 792 €
650	52 363 €
800	63 566 €

Article 3
Salaires minima mensuels 2007 base 151,67 h

Les salaires minima mensuels sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord.

Base 151,67 heures 67 par mois

Coefficient	Salaires minima 2007
Ouvriers de fabrication	
125	1 088 €
135	1 089 €
145	1 090 €
155	1 092 €
165	1 096 €
175	1 106 €
190	1 127 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 090 €
165	1 096 €
175	1 106 €
195	1 155 €
205	1 216 €
225	1 328 €
Employés et techniciens	
125	1 088 €
145	1 090 €
155	1 092 €
175	1 106 €
185	1 112 €
205	1 216 €
240	1 410 €
280	1 627 €

Coefficient	Salaires minima 2007
325	1 894 €
Agents de maîtrise	
190	1 127 €
220	1 298 €
250	1 467 €
290	1 695 €
335	1 944 €
Cadres	
300	1 752 €
370	2 138 €
450	2 588 €
540	3 073 €
650	3 675 €
800	4 461 €

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2007 base 151,67 h (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Ancienneté de 3 à 9 ans

Coeff	3		6		9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
Ouvriers d'entretien						
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €
Employés et techniciens						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €

Coeff	3		6		9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
Agents de maîtrise						
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Ancienneté de 12 à 15 ans

Coeff	12		15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien				
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
Employés et techniciens				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €

Coeff	12		15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise				
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 5 Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Article 6 Extension

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Accord du 26 mars 2008

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 21 oct.⁽¹⁾

(1) Pour son entrée en vigueur, voir art. 6

]

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2
Rémunération annuelle garantie 2008 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2008 Base 151,67 heures	
Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	15 583 €
135	15 699 €
145	15 776 €
155	15 853 €
165	16 006 €
175	16 145 €
190	16 362 €
Ouvriers d'entretien	
145	15 776 €
165	16 006 €
175	16 145 €
195	16 777 €
205	17 659 €
225	19 286 €
Employés et techniciens	
125	15 583 €
145	15 776 €
155	15 853 €
175	16 145 €
185	16 249 €
205	17 659 €
240	20 461 €
280	23 627 €
325	27 501 €
Agents de maîtrise	
190	16 362 €
220	18 853 €
250	21 292 €
290	24 612 €
335	28 227 €
Cadres	
300	25 425 €
370	31 047 €
450	37 567 €

Rémunération annuelle garantie 2008 Base 151,67 heures	
Coefficient	
540	44 624 €
650	53 358 €
800	64 774 €

Article 3

Barème de la prime d'ancienneté 2008 base 151,67 h

(applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Coeff	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
	Ouvriers de fabrication					
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
	Ouvriers d'entretien					
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €
	Employés et techniciens					
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
	Agents de maîtrise					
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €

Coeff	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,83 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Coeff	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
	Ouvriers de fabrication			
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
	Ouvriers d'entretien			
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
	Employés et techniciens			
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
	Agents de maîtrise			
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 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 de l'article L. 140-2, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de 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 d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 5 **Modification des articles 30-2 et 30-3 de la convention collective**

(Voir les articles 30-2 et 30-3 des clauses générales de la convention collective)

Article 6 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur pour les dispositions relatives à la Rémunérations Annuelle Garantie (RAG) et à l'article 5 à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension sans exclusion sur ces articles.

Article 7 **Dépôt**

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Article 8 **Extension**

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Accord du 25 mars 2009

[Étendu par arr. 12 oct. 2009, JO, 20 oct. mod. par arr 10 nov. 2009, JO 18 nov.]

Article 1 **Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2
Rémunération annuelle garantie 2009 base 151,67 heures

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	15 932 €
135	16 044 €
145	16 123 €
155	16 202 €
165	16 358 €
175	16 500 €
190	16 722 €
Ouvriers d'entretien	
145	16 123 €
165	16 358 €
175	16 500 €
195	17 146 €
205	18 047 €
225	19 710 €
Employés et techniciens	
125	15 932 €
145	16 123 €
155	16 202 €
175	16 500 €
185	16 606 €
205	18 047 €
240	20 911 €
280	24 147 €
325	28 106 €
Agents de maîtrise	
190	16 722 €
220	19 268 €
250	21 760 €
290	25 153 €
335	28 848 €
Cadres	
300	25 984 €

Coefficient	
370	31 730 €
450	38 393 €
540	45 606 €
650	54 532 €
800	66 199 €

Article 3
Barème de la prime d'ancienneté 2009 base 151,67 h (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Coeff	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	714,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
Ouvriers d'entretien						
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €
Employés et techniciens						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
Agents de maîtrise						
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €

Coeff	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Coeff	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien				
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
Employés et techniciens				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise				
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du Code du Travail (articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du nouveau 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 de l'article L. 140-2 du code du travail (articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du nouveau Code du Travail), un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail (article D. 2241-7 du nouveau 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 des panneaux à base de 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 d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim,
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 5 **Dispositions diverses**

5.1 **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.

5.2 **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 L. 2261-3 du nouveau code du travail).

5.3 **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 30 mars 2010

[Étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept.]

Article 1 **Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.

— Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.

— Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

— Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).

— Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.

— Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2
Rémunération annuelle garantie 2010 base 151,67 heures

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	16 126 €
135	16 140 €
145	16 155 €
155	16 234 €
165	16 391 €
175	16 533 €
190	16 755 €
Ouvriers d'entretien	
145	16 155 €
165	16 391 €
175	16 533 €
195	17 180 €
205	18 083 €
225	19 749 €
Employés et techniciens	
125	16 126 €
145	16 155 €
155	16 234 €
175	16 533 €
185	16 639 €
205	18 083 €
240	20 953 €
280	24 195 €
325	28 162 €
Agents de maîtrise	
190	16 755 €
220	19 307 €
250	21 804 €
290	25 203 €
335	28 906 €
Cadres	

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
300	26 036 €
370	31 793 €
450	38 470 €
540	45 697 €
650	54 641 €
800	66 331 €

Article 3
Barème de la prime d'ancienneté 2010 base 151,67 h

(applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Coeff.	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
Ouvriers d'entretien						
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €
Employés et techniciens						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
Agents de maîtrise						

Coeff.	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Coeff.	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien				
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
Employés et techniciens				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise				
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €

Coeff.	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 4 **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, L. 2241-12 du nouveau 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 nouveau Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article D. 2241-7 du nouveau 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 des panneaux à base de 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 d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 5 **Dispositions diverses**

5.1 **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.

5.2 **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.

5.3 **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 29 mars 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 17 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des Panneaux de Process ;

Union des fabricants de contreplaqué ;

Syndicat de Panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 Rémunération annuelle garantie 2012 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2012 Base 151,67 heures	
Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	16 781 €
135	16 795 €
145	16 811 €
155	16 851 €
165	16 965 €
175	17 112 €
190	17 341 €
Ouvriers d'entretien	
145	16 811 €
165	16 965 €
175	17 112 €
195	17 730 €
205	18 662 €
225	20 381 €
Employés et techniciens	
125	16 781 €
145	16 811 €
155	16 851 €
175	17 112 €

Rémunération annuelle garantie 2012 Base 151,67 heures	
Coefficient	
185	17 221 €
205	18 662 €
240	21 623 €
280	24 969 €
325	29 063 €
Agents de maîtrise	
190	17 341 €
220	19 925 €
250	22 502 €
290	26 009 €
335	29 831 €
Cadres	
300	26 869 €
370	32 588 €
450	39 432 €
540	46 839 €
650	56 007 €
800	67 989 €

Article 3
Barème de la prime d'ancienneté 2012 base 151,67 h (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Barème de la prime d'ancienneté 2012 au 1 ^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord										
Coeff	3		6		9		12		15	
	ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté	
	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle
Ouvriers de fabrication										
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €

Barème de la prime d'ancienneté 2012 au 1 ^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord										
Coeff	3		6		9		12		15	
	ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté	
	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle
Ouvriers de fabrication										
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien										
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
Employés et techniciens										
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise										
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €

Barème de la prime d'ancienneté 2012 au 1 ^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord										
Coeff	3		6		9		12		15	
	ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté	
	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle
Ouvriers de fabrication										
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

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 27 mars 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 11 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des Panneaux de Process ;

Union des Fabricants de Contreplaqué ;

Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.

— Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.

— Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

— Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).

— Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.

— Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 Rémunération annuelle garantie 2013 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2013 base 151,67 heures		
Coefficient		
Ouvriers de fabrication		
125		17 164 €
135		17 185 €
145		17 206 €
155		17 252 €
165		17 321 €
175		17 420 €
190		17 610 €
Ouvriers d'entretien		
145		17 206 €
165		17 321 €
175		17 420 €
195		18 005 €
205		18 942 €
225		20 687 €
Employés et techniciens		
125		17 164 €
145		17 206 €
155		17 252 €
175		17 420 €
185		17 479 €
205		18 942 €
240		21 947 €
280		25 344 €
325		29 426 €
Agent de maîtrise		
190		17 610 €
220		20 224 €
250		22 840 €
290		26 399 €
335		30 189 €

Rémunération annuelle garantie 2013 base 151,67 heures		
Coefficient		
Cadres		
300		27 194 €
370		32 976 €
450		39 901 €
540		47 396 €
650		56 673 €
800		68 798 €

Article 3

Barème de la prime d'ancienneté 2013 base 151,67 h (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Barème de la prime d'ancienneté 2013 au 1 ^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord										
Coeff	3		6		9		12		15	
	ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté	
	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle
Ouvriers de fabrication										
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien										
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €

Barème de la prime d'ancienneté 2013 au 1 ^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord										
Coeff	3		6		9		12		15	
	ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté		ancienneté	
	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle	men- suelle	annuelle
Employés et techniciens										
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise										
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

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 15 juin 2018

[Étendu par arr. 5 août 2019, JO 14 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT) ;

Fédération Générale FO Construction ;

Syndicat National de Personnel d'Encadrement de la Filière Bois Papier (FIBOPA CFE CGC).

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du Code du Travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, 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 3 Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2018

	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 499 €
135	1 505 €
145	1 510 €

	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
155	1 514 €
165	1 540 €
175	1 553 €
190	1 577 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 510 €
165	1 540 €
175	1 553 €
195	1 623 €
205	1 697 €
225	1 740 €
Employés et techniciens	
125	1 499 €
145	1 510 €
155	1 514 €
175	1 553 €
185	1 564 €
205	1 697 €
240	1 809 €
280	2 087 €
325	2 313 €
Agents de maîtrise	
190	1 577 €
220	1 729 €
250	1 873 €
290	2 114 €
335	2 373 €
Cadres	
300	2 138 €
370	2 596 €
450	3 124 €
540	3 716 €
650	4 449 €
800	5 395 €

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 Prod'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 17 février 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

CFDT Construction et Bois.

Les parties signataires ont convenu et arrêté les dispositions suivantes.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a)** Fabrication de panneaux de contreplaques multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou ponces.
- b)** Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou ponces.
- c)** Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi durs, bruts ou ponces.
- d)** Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

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 et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 6 de l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, 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 3
Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} avril 2021

	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1555
135	1564
145	1569
155	1573
165	1599
175	1612
190	1 636
Ouvriers d'entretien	
145	1569
165	1599
175	1612
195	1682
205	1756
225	1799
Employés et techniciens	
125	1555
145	1569
155	1573
175	1612
185	1623
205	1756
240	1868
280	2146
325	2372
Agents de maîtrise	
190	1636
220	1788
250	1932
290	2173
335	2 432
Cadres	
300	2197
370	2 655

	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
450	3 183
540	3 775
650	4 508
800	5 454

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.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 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 8 novembre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 20 janv., applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

L'Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

F.G.F.O Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

À la suite de 28 réunions tenues depuis la signature du dernier accord en date du 17 février 2021, les partenaires se sont accordés sur de nouveaux salaires minima conventionnels.

Les parties signataires ont convenu que les éléments de cet accord témoignent de leur volonté d'ancrer le dialogue social du secteur des panneaux à base de bois au sein de la branche nouvellement fusionnée.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1 Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des pan-

neaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 Ouvriers de fabrication

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Ouvriers de fabrication pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
O.F.	125	1 748 €
O.F.	135	1 782 €
O.F.	145	1 787 €
O.F.	155	1 791 €
O.F.	165	1 794 €
O.F.	175	1 798 €
O.F.	190	1 801 €

Article 3 Ouvriers d'entretien

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Ouvriers d'entretien pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
O.E.	145	1 765 €
O.E.	165	1 772 €
O.E.	175	1 775 €
O.E.	195	1 810 €
O.E.	205	1 855 €
O.E.	225	1 901 €

Article 4 **Employés et techniciens**

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Employés et Techniciens pour 151,67 heures s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
E.T.	125	1 748 €
E.T.	145	1 787 €
E.T.	155	1 791 €
E.T.	175	1 798 €
E.T.	185	1 806 €
E.T.	205	1 900 €
E.T.	240	2 006 €
E.T.	280	2 291 €
E.T.	325	2 539 €

Article 5 **Agents de maîtrise**

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents de maîtrise pour 151,67 heures s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.M.	190	1 748 €
A.M.	220	1 888 €
A.M.	250	2 039 €
A.M.	290	2 294 €
A.M.	335	2 546 €

Article 6 **Cadres**

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
C	300	2 315 €
C	370	2 801 €
C	450	3 333 €
C	540	3 950 €
C	650	4 740 €
C	800	5 711 €

Article 7

Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

— Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

— En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

— Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

— À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 8

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 11 juillet 2024

[Étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2024, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du SMIC depuis la signature de l'accord du 8 novembre 2023, les parties se sont rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 avril et 12 juin 2024 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1 Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 Ouvriers de fabrication

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Ouvriers de fabrication pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
O.F.	125	1 803 €
O.F.	135	1 818 €
O.F.	145	1 823 €
O.F.	155	1 826 €
O.F.	165	1 830 €
O.F.	175	1 834 €
O.F.	190	1 837 €

Article 3 Ouvriers d'entretien

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Ouvriers d'entretien pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
O.E.	145	1 803 €
O.E.	165	1 807 €
O.E.	175	1 811 €
O.E.	195	1 846 €
O.E.	205	1 892 €
O.E.	225	1 939 €

Article 4 Employés et techniciens

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Employés et Techniciens pour 151,67 heures s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
E.T.	125	1 803 €
E.T.	145	1 823 €
E.T.	155	1 826 €
E.T.	175	1 834 €
E.T.	185	1 843 €
E.T.	205	1 929 €
E.T.	240	2 036 €
E.T.	280	2 326 €
E.T.	325	2 577 €

Article 5 Agents de maîtrise

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents de maîtrise pour 151,67 heures s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.M.	190	1 803 €
A.M.	220	1 926 €
A.M.	250	2 070 €
A.M.	290	2 328 €
A.M.	335	2 584 €

Article 6 Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
C	300	2 350 €
C	370	2 843 €
C	450	3 383 €
C	540	4 009 €
C	650	4 811 €
C	800	5 797 €

Article 7

Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

— Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

— En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

— Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

— À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 8

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2024.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement des Conventions collectives nationales «Ameublement (fabrication de l')» et «Bois (panneaux à base de bois) - (industrie)»

Accord du 28 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français ;

UIPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Depuis la réforme issue de 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, s'est engagé un mouvement de restructuration des branches professionnelles par le législateur.

Dans ce dispositif, le Ministère du travail privilégie le rapprochement volontaire entre branches professionnelles dont les partenaires sociaux seraient à l'initiative.

Les partenaires sociaux des branches de la fabrication de l'ameublement et ceux de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois se sont rencontrés dans ce contexte afin d'échanger sur un rapprochement de leur branche.

Au cours de ces échanges, il est fait le constat non seulement que les métiers de leurs branches respectives, réunies à ce jour au sein de la même section paritaire professionnelle de l'OPCO 2i, sont très proches, mais également que, faisant toutes les deux parties de la 2nd transformation du bois, leurs conditions d'emploi sont similaires.

Ainsi, il est apparu aux signataires du présent accord, l'intérêt commun de fusionner leurs champs conventionnels dans les conditions suivantes.

Article 1

Objet de l'accord et champs d'application

Le présent accord constitue un accord dit «de champ» conclu en application de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Il a pour objet de fusionner en un seul champ conventionnel le champ des conventions collectives suivantes :

— IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986

— IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2

Méthode de rapprochement

Les clauses générales des conventions collectives visées à l'article 1 ont vocation à être unifiées entre elles, lorsqu'elles le peuvent, dans un délai maximum de 5 ans.

Les signataires du présent accord conviennent que des accords ou avenants conventionnels catégoriels ou spécifiques pourront être conclus en raison des spécificités de chaque secteur.

Au cours du délai prévu au 1^{er} paragraphe du présent article, et dans l'attente de la négociation de dispositions communes et de la négociation de dispositions catégorielles ou sectorielles, les dispositions des conventions collectives existantes à la conclusion du présent accord restent en vigueur et continuant de produire effet dans leur champ d'application respectif.

Article 3 **Désignation de la branche d'accueil**

À l'issue d'un délai de 5 ans, si toutes les dispositions communes n'ont pas été unifiées, les signataires du présent accord décident que la convention collective de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) sera la convention collective de rattachement.

Article 4 **Modalités de négociation après la fusion des champs conventionnels**

Les partenaires sociaux conviennent que les négociations prévues à l'article 2 du présent accord se dérouleront au sein d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation commune à la branche de la fabrication de l'ameublement et de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le secrétariat de cette CPPNI commune sera assuré par l'Ameublement français.

Article 5 **Durée et formalités relative à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter de la date de sa signature.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cessation anticipée d'activité

Accord du 9 juillet 2002

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} septembre 2002, modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process ;

Union des fabricants de contreplaqué ;

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process ;

Union des fabricants de contreplaqué ;

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires considèrent que le régime de cessation anticipée d'activité institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 constitue un dispositif conciliant les intérêts des salariés et des entreprises, et complétant utilement le dispositif de l'ARPE dont elles confirment l'intérêt pour les salariés les plus âgés.

Elles estiment en effet légitime de permettre à certains salariés d'anticiper la fin de leur activité professionnelle en

raison des conditions particulières d'exercice de leur métier.

Parallèlement, elles considèrent que le nouveau dispositif réglementaire est de nature à permettre aux entreprises du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois de faciliter, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, le rajeunissement de leur pyramide des âges, le développement des compétences des salariés et leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Les parties signataires ont convenu et arrêté les dispositions suivantes.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z, conformément à l'article 1 - Champ d'application de la convention collective du 29 juin 1999.

Article 2

Objet

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Article 3

Conditions générales d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z, conformément à l'article 1 - Champ d'application de la convention collective du 29 juin 1999, et qui :

- ont fixé une durée collective du temps de travail égale ou inférieure à 35 heures par semaine, ou 1 600 heures dans l'année ;*
- et concluent un accord d'entreprise, avec un délégué syndical désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilitée à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, ainsi que les modalités d'application du présent accord professionnel ;*
- et dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif est conclue entre l'État, l'entreprise et l'Unedic, organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel*

Article 4

Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, les salariés doivent remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 4-1, 4-2 et 4-3 ci-après.

4-1

Conditions d'âge

Les salariés doivent être âgés d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans.

4-2

Conditions d'ancienneté et d'emploi

Ne peuvent bénéficier du dispositif que les salariés :

- ayant une ancienneté continue d'au moins 15 ans dans l'entreprise ;*
- et ayant accompli, durant leur carrière professionnelle, 15 ans de travail en équipes successives, ou ayant travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.*

Conformément au décret du 9 février 2000, satisfont à la condition touchant au travail en équipes successives, les salariés ayant fait partie d'équipes se succédant sur un même poste de travail, sans jamais se chevaucher : travail posté discontinu (arrêt la nuit et en fin de semaine), semi-continu (arrêt hebdomadaire) ou continu (24h/24h, 7j/7J).

L'appréciation de la notion de travail de nuit est fonction des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur à la date des périodes de travail prises en compte pour la détermination de l'éligibilité à l'aide.

Peuvent également bénéficier du dispositif les travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du Code du tra-

vail à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 9 juillet 2002, justifiant d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite et à la condition qu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 15 ans dans l'entreprise et la condition d'âge et de droit à retraite visée à l'article 4-1 et à l'article 4.3. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ne peuvent bénéficier du dispositif que si leur incapacité permanente est égale ou supérieure à 30 %.

4-3

Autres conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale, ou de l'article R. 351-45 du même code.

Le salarié devra dans les 36 mois de son adhésion réunir les conditions à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale, ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement définie aux articles 6 et 7 ci-après. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle.

Toutefois, l'employeur pourra, à titre exceptionnel et uniquement aux fins d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service, lui demander une seule fois de reprendre une activité au sein de l'entreprise, mais exclusivement au cours des six premiers mois suivant son départ de l'entreprise. La durée d'activité devra être limitée à 3 mois au maximum. Dans cette hypothèse, un délai de prévenance de deux semaines au moins devra être respecté par l'employeur.

Les salariés qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, en application de l'article L. 322-4 du Code du travail, peuvent opter pour le dispositif défini par le présent accord, s'ils remplissent par ailleurs les conditions fixées ci-dessus.

Article 5

Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel de branche de cessation anticipée d'activité.

Article 6

Ressources garanties

6.1

Montant de l'allocation

Pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65% du salaire de référence déterminé conformément au 2° du VII de l'article 1 du décret précité du 9 février 2000 pour la part n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50% du même salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

6.2

Salaire de référence

Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du code du travail.

Cette allocation comprend la contribution de l'État fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000 et l'arrêté ministériel de la même date.

6.3

Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les modalités prévues au 2° du VII de l'article 1 du décret du 9 février 2000.

Article 7

Modalités de versement de l'allocation

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

L'allocation est versée mensuellement par l'UNEDIC. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

L'UNEDIC, remettra chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère d'un salaire.

Elle est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'État.

Les entreprises dans lesquelles existent un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire et un régime de prévoyance et frais médicaux examineront les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation anticipée d'activité.

Les dispositions prévues par l'article 74, alinéa 1 et 2 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 sont maintenues pour chaque salarié bénéficiant du présent accord.

L'entreprise reste responsable des engagements pris à l'égard des salariés et notamment du versement de l'allocation de remplacement et des cotisations de retraite complémentaire, en cas de suspension ou d'interruption de la participation financière de l'État en application des dispositions prévues par le décret du 9 février 2000.

Article 8

Procédure d'adhésion des bénéficiaires

La procédure, les conditions et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif sont définies dans l'accord d'entreprise, ainsi que le délai à l'issue duquel la suspension du contrat de travail du salarié prendra effet.

Ce délai est déterminé en fonction des impératifs de gestion des emplois dans l'entreprise, dans la limite maximale de six mois à compter de la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'accès au dispositif.

Article 9

Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifiera du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite au taux plein, l'employeur procédera à la liquidation de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité prévue par la convention collective nationale et basée sur la moyenne des 12 derniers salaires d'activité avant l'entrée dans le dispositif.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 10

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2002.

Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire effet.

De même, il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées. Toutefois, tout salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

Au moins six mois avant l'expiration du présent accord, les parties signataires du présent accord se rencontreront à l'initiative de la plus diligente d'entre elles en vue d'examiner les conséquences de l'échéance du terme de l'accord.

Article 11

Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Activité partielle de longue durée rebond

Accord du 23 avril 2025

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont mis en place un nouveau dispositif dit «APLD rebond», destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les dernières années ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

La baisse du chiffre d'affaires des fabricants d'ameublement est de – 6 % en 2024 par rapport à 2023 alors même que 2023 était une année en forte baisse. Si l'on regarde l'évolution à «prix constant» (en volume), le chiffre d'affaires de 2024 baisserait d'environ – 20 % par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit en France a donc disparu en cinq ans, principalement dû à une demande morose. Il en est de même pour les entreprises fabricant des panneaux dont le chiffre d'affaires a baissé de – 10 % en 2024 par rapport à 2023. Ainsi, en cinq ans, le volume produit par les fabricants de panneaux a diminué de – 14 % (2024 versus 2019).

Les coûts de matières premières restent extraordinairement élevés. Ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020 pour les fabricants d'ameublement. En parallèle, les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du SMIC, ainsi que celles des assurances multi-risques industriels.

Concernant le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de d'ameublement, son prix a augmenté de plus de 35 % depuis janvier 2020. Citons également l'augmentation de plus de 25 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, ces hausses n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, on observe un décrochage pour les fabricants d'ameublement entre un chiffre d'affaires négatif (– 2 % en 2023 et – 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (– 7 % en 2023 et – 9 % en 2024). Il en est de même pour les fabricants de panneaux confrontés à une baisse de la valeur ajoutée de – 17 % en 2024 par rapport à 2019.

Face à ce contexte économique actuel, les perspectives d'activité de la branche pour 2025 restent incertaines.

Le marché de l'ameublement est fortement lié à celui de l'immobilier, cyclique par nature. On considère en effet qu'un tiers des achats de meubles sont liés à un emménagement. Ces achats soutiennent particulièrement le marché car ils sont nécessaires aux ménages et sont souvent priorisés. À l'inverse, les achats «plaisirs» (pour renouveler son mobilier, changer sa décoration, etc.) fluctuent beaucoup en fonction du moral et des envies des ménages.

L'inflation ayant disparu, les taux d'intérêt sont désormais en train de redescendre. Les notaires de France espèrent que la situation du marché de l'immobilier arrête de se dégrader en 2025. Si la baisse des taux d'intérêt et l'extension des prêts à taux zéro se poursuit, nous pouvons espérer que le coût des emprunts continue de diminuer ce qui permettrait, in fine, d'accroître le nombre de transactions immobilières et d'emménagements, notamment à partir de 2026.

Les industriels de la fabrication de l'ameublement et des panneaux se trouvent face à des défis pour l'avenir, afin de rétablir l'activité de la branche de façon pérenne, plusieurs leviers d'action sont envisageables : le développement du e-commerce ; l'intégration du digital dans toutes les fonctions de l'entreprise (logistique, marketing, vente, production...) ; l'évolution des modes de consommation vers des produits plus responsables en termes d'environnement, voire développement de la seconde main ; la sensibilité au made in France et made in Europe ; les évolutions

réglementaires, en particulier la mise en œuvre de la responsabilité élargie du producteur.

Répondre à ces enjeux constitue un défi majeur pour les entreprises de la branche afin de rester compétitives et de correspondre aux attentes du marché. Or ces enjeux ne pourront être relevés que si les entreprises disposent des compétences humaines adaptées. À ce titre, les partenaires sociaux ont identifié des besoins en développement des compétences de la branche pour les années à venir concentrés sur les métiers de la production et de la maintenance, les métiers du commerce et du marketing, les métiers de la conception, des achats et de la logistique.

Au regard de la situation économique et des perspectives d'activité de la branche ci-dessus exposées, les parties signataires du présent accord, soucieux de garantir le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'activité partielle de longue durée issue de l'article 193 de la loi de finance pour 2025.

Titre 1

Dispositions générales de l'accord

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

— IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986

— IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Titre 2

Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité partielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2

Activités et salariés concernés par le dispositif

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir :

— De l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi,

— De l'établissement ou une partie de l'établissement, quel que soit l'emploi,

Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3

Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité partielle de

longue durée rebond sont les suivantes :

- Le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3-1 du présent accord ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3-1

Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe.

Article 3-2

Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'employeur notifie cette décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3-3

Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entre-

prise, 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.

Article 3-4

Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3-5

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

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.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 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.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3-6

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont autant que possible

privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment :

- des actions de formation ou,
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou,
- des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) 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^o du Code du travail.

De plus, les partenaires sociaux, conscients des difficultés conjoncturelles rencontrées dans la branche, rappellent à l'ensemble des entreprises que l'accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle leur permet d'accéder via l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) à des fonds spécifiques pour le financement d'actions de formation.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

L'employeur informe par tout moyen les salariés inclus dans le périmètre de l'accord.

Article 3-7

Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4

Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail

Article 4-1

Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation

L'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4-2

Bilan final à l'issue de l'application du dispositif

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif de 24 mois, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tout au long de l'application du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Titre 3

Dispositions finales

Article 5

Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois aborderont tous les ans, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 3-8-1 du présent accord et des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

Article 7

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9

Révision

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 8 décembre 2011

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 19 déc., applicable à compter du 26 avr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;

Préambule

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle. 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 de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, et notamment ceux de plus de 45 ans, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, 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.

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 formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tout (e)s les salarié(e)s l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique 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 droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 24 novembre 2004 et ses avenants relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries des panneaux à base de bois.

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 confient au dit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de branche.

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
- Panneaux de particules replaqués de bois.
- Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
- Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 **Le contrat de professionnalisation**

2.1 **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 qui 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.

Ce contrat est mis 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) recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

b **Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail 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,
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige,
- 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, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche soit par décision de la CPNE.

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 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, 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.

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 **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, 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.

2.2 **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 (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b **Nature de la formation**

La formation doit permettre au salarié d'acquérir :

- un diplôme,
- ou un titre à finalité professionnelle
- ou une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail c'est à dire :
 - 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 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
 - (*Tiret exclu de l'extension par arr. 29 oct. 2012, JO 19 déc.*) soit figurant sur une liste établie par la CPNE.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA compétent.

c **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 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 indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 70 % 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 minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

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.

2.4

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.

2.5

Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent

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.

2.6

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.7

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - d'un CQP
 - ou d'un diplôme
 - ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 29 oct. 2012, JO 19 déc.)* 15 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation externe ;

— (Tiret exclu de l'extension par arr. 29 oct. 2012, JO 19 déc.) 12 euros, dans la limite du coût réel, les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation «métiers» pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, 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 les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de 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.

Les «métiers» ont été définis par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et figurent en annexe 1 du présent accord. Cette liste de «métiers» pourra être réactualisée, si besoin, par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

Article 3

La Période de professionnalisation

Les parties signataires 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 par le présent article.

3.1

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,

— les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

— les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

— les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption ou les hommes et les femmes après un congé parental,

— les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette dernière catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général ;

— les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Sont considérés cependant comme publics prioritaires :

— les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,

— les travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention conclue avec les organismes habilités.

3.2

Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

— d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle nécessaire à la profession et reconnue dans les classifications de la convention collective,

— ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

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.

3.3

Mise en œuvre des périodes 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.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail,
- soit de l'employeur, après accord écrit et signé 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 droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail 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.

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

3.4 Procédure

a

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur (voir annexe 2) en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 3.2, la durée, lieu, dates et heures de l'action de formation au moins 3 mois avant la date du début de l'action de formation.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 21 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné 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 du responsable 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, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, le lieu, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 21 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

c

Demande de prise en charge / Conditions 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 travail) 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 énumérés ci-après :

- 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.

3.5

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

3.6

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et à 70 h pour celles d'au moins 250 salariés. Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

Est fixée à 120 heures la durée minimale des périodes de professionnalisation prises en compte pour ouvrir droit aux versements au titre de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

3.7

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 49 euros pour la formation spécifique «Production panneaux»
- 25 euros pour les actions liées aux autres 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 ;
- 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 les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de 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.

Article 4

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

4.1

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.

4.2

Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) :

- 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.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

4.3

Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPNE, agissant en qualité de 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.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés notamment par l'AG3+ agissant en tant que 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».

4.4

Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle Bois & Ameublement de l'OPCA compétent.

Il est possible pour la section professionnelle Bois & Ameublement d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

En ce qui concerne l'industrie des panneaux à base de bois, le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle bois ameublement de l'OPCA compétent.

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens, de financements complémentaires mutualisés.

Article 5

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 et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et 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 de professionnalisation.

Le comité d'entreprise est informé des salariés retenus pour exercer la 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 compétent 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, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA compétent, 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 compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes 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 (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 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.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur. (annexe 3). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

Article 6

Le Droit Individuel à la Formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

6.1

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour le salarié à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Le DIF a pris effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1^{er} juin 2005.

Les salariés sous CDD bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Le salarié recevra annuellement une information nominative lui faisant état de ses droits acquis au titre du DIF.

6.2

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

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.

6.3

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année, son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

6.4

Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord ; l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

— **Accord de l'employeur et du salarié.**

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCA compétent qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 6.5. L'OPCA compétent informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées par décret.

— **Refus de l'employeur**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par le dit organisme.

6.5

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des 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 les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également prioritaires :

— les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues.

— les actions de formations «communications».

— Les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un Certificat de Qualification Professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être prioritaires les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

6.6

Durée minimale du DIF

La durée minimale des actions de formation prioritaires ne pourra être inférieure à 7 heures consécutives sur une année civile.

6.7

Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 6.5 du présent accord.

À cet effet, l'OPCA compétent aura pour mission d'assurer :

— la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;

— la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

6.8

Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture de son contrat de travail

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander à suivre :

- Soit une action de bilan de compétences,
- Soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- Soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCA compétent des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation.

Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

6.9

Portabilité du droit individuel à la formation après la rupture de son contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche ;
- pendant sa période de chômage

6.9.1

Utilisation du Dif chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des deux années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie, d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret (9,15 € à ce jour).

6.9.2

Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de Dif pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. *Cette utilisation se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.* (Phrase exclu de l'extension par arr. 29 oct. 2012, JO 19 déc.)

L'Opcsa compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits à Dif.

6.10

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur la mise en œuvre du DIF..

Article 7

Rôle de la section professionnelle de l'OPCA compétent pour les différentes formations

7.1

Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA compétent et gérée par la section professionnelle paritaire «Bois et Ameublement».

7.2

Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCA compétent a pour rôle les actions définies par l'accord du 29 juin 2010, portant création de l'OPCA compétent et de ses statuts et son règlement intérieur, à savoir notamment :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4-10 dudit accord dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel.
- se prononcer conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprentis.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues à partir du 28 février 2012. 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.

8.6 Force obligatoire

Les accords d'entreprise, signés postérieurement au dépôt du présent accord et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

8.7 État des lieux et négociations à venir

Les organisations signataires s'engagent à faire un état des lieux à la suite du présent accord sur les sujets suivants :

- Entretien professionnel ;
- Bilan de compétence ;
- Passeport formation ;
- VAE.

En fonction de cet état des lieux, des négociations seront ou non engagés sur lesdits sujets.

Annexe 1 - Liste des «métiers»

Panneaux de contreplaqués :

Traceur de grumes
Préparation des placages (avec réparation, bouchonnage et pastillage)
Conducteur de dérouleuse ou de trancheuse
Conducteur de séchoir

Panneaux de process :

Conducteur «coupeuse»

Panneaux décoratifs :

Préparation des placages (avec réparation, bouchonnage et pastillage)
Conducteur de dérouleuse ou de trancheuse
Conducteur de séchoir
Vernisseur

Métiers communs :

Ecorceur
Conducteur d'engins hors cariste
Grutiers
Caristes
Gestionnaire de parc
Conducteur hachoir / Broyeur
Service entretien - Électrique
Service entretien - Hydraulique
Conducteur de presse
Conducteur de chaufferie
Secouriste / Sécurité incendie
Responsable hygiène et sécurité
Responsable environnement et sécurité
Contrôleur de laboratoire
Chauffeur Locotracteur
Service entretien mécanique
Service entretien automatisme
Conducteur de ponceuse
Métiers du «tertiaire»
Logistique
l'analyste application

l'informaticien système
 Achats
 Agent d'accueil
 Assistante de direction
 Responsable des Ressources Humaines
 Comptabilité
 Services généraux
 Responsable qualité
 Formateur
 Vente / Administration des ventes

Annexe 2 - Modèle de lettre à reprendre et à envoyer à l'employeur

..., le...

Objet : Demande de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Monsieur le Directeur,

En application de l'accord national du... dans l'industrie des panneaux à base de bois, je vous demande à effectuer une formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera du... au...

Ce stage a pour objet une formation à..., laquelle se déroulera à..., organisée par :...

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCA compétent, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de la dite formation.

Dans l'attente de votre réponse,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Signature

Annexe 3 - Mémento pratique du tuteur

Missions	Objectifs	Exemples d'activités
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir/ information sécurité - Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire - Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les activités à confier au salarié - Aider le salarié à la compréhension du travail - Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de son contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant - Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
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	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un bilan des résultats du salarié - Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification.

Annexe 4 - Exemple de modèle de demande de DIF par un salarié

Ce modèle de lettre peut être utilisé par un salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) demandant à bénéficier de son droit individuel à la formation (DIF) en cours d'exécution de son contrat de travail.

... (prénom)... (nom)

... (adresse)

... (lieu), le... (date)

... (dénomination sociale)

... (siège social/adresse)

Lettre recommandée avec AR

... (Monsieur/Madame),

Conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail, je demande à pouvoir bénéficier de mon DIF.

Ayant acquis... (à compléter) heures, je souhaite utiliser... (la totalité ou une partie des heures acquises) pour... (préciser le nom de la formation à suivre ou de la qualification à obtenir).

Cette formation pourrait se dérouler à... (indiquer le lieu envisagé), du... (date) au... (date) soit un nombre d'heures de formation de... (à compléter) et être dispensée par... (à compléter)

- Si le DIF se déroule en totalité en dehors du temps de travail :

Je souhaite que ces heures de formation soient effectuées en dehors de mon temps de travail. Par avance, je vous remercie de me verser l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail et de prendre en charge les frais de formation correspondants.

- Si le DIF se déroule en partie pendant le temps de travail :

Je désire pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord applicable à l'entreprise et suivre ces heures de formation en partie pendant mon temps de travail, à raison de... (à compléter) heures. Je vous remercie par avance de bien vouloir me verser l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les heures de formation effectuées en dehors de mon temps de travail.

Je vous prie d'agréer,... (Monsieur/Madame), l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Accord du 1^{er} juillet 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 12 mars, applicable à compter de la date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFTD.

Préambule

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois 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. 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 de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, et notamment ceux de plus de 45 ans, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, 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.

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 formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tout(e)s les salarié(e)s l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur profes-

sionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique 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 Compte Personnel Formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries des panneaux à base de bois.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a)** Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b)** Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c)** Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d)** Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamelleés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Le contrat de professionnalisation

2.1

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 qui 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.

Ce contrat est mis 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) recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

b
Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail 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,
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige,
- 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.

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 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, 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.

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
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, 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.

2.2
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

(CUI) ;

— en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b **Nature de la formation**

La formation 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 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA compétent.

c **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 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 indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 70 % 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 minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

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.

2.4 **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.

2.5 **Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent**

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 sti-

pulations 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.

2.6

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.7

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - d'un CQP
 - ou d'un diplôme
- 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 les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de 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.

2.8

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 renseignement supérieur.

Article 3

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.

3.1

Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation. Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail à savoir :
 - 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 d'une convention collective nationale de branche ;
 - 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 décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié.

3.2 Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

3.2.1 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.

3.2.2 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 soit au minimum 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (Article D. 6321-5 du code du travail).

3.2.3 Actions à l'initiative du salarié

Elles peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

3.3 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^o Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2^o Aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- 3^o 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.

3.4 Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 euros pour les actions liées aux autres 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 ;
- 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 les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de 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.

Article 4 **L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

4.1 **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.

4.2 **Mission de l'Observatoire**

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) :

- 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.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

4.3 **Fonctionnement de l'Observatoire**

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPNE, agissant en qualité de 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.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés notamment par l'OPCA de branche agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter lui-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».

4.4 **Financement de l'Observatoire**

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution «professionnalisation» et de la contribution «plan de formation» de l'OPCA de branche, en application de la réglementation en vigueur.

Il est possible pour la section professionnelle d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

En ce qui concerne l'industrie des panneaux à base de bois, le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle de l'OPCA compétent.

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens, de financements complémentaires mutualisés.

Article 5 **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 et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et 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 de professionnalisation,
 - d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise et de 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 est informé des salariés retenus pour exercer la 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 compétent 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, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA compétent, 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 compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes 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 (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 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.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur. (annexe 1). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

Article 6

Le Compte Personnel Formation (CPF)

6.1

Principe

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte est fermé lorsque la personne 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.

6.2

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.

6.3

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.

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.

6.4

Abondements

6.4.1

Priorités de branche

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les publics prioritaires ou les formations précises ci-après :

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 par des évolutions économiques ou technologiques ;
- 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 ;

6.4.2

Abondement et période de professionnalisation

Conformément aux articles 3.1 et 3.2.3 du présent accord, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.5

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1. la liste de la CPNE ;
2. la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
3. 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, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.6 Modalités de mise en œuvre

6.6.1 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 peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

6.6.1.1 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 également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

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.

6.6.1.2 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.

6.6.2 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.

6.7 Financement

6.7.1 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 dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

6.7.2 Financement par l'OPCA de branche

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 les frais de formation du salarié qui mobilise son compte, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

L'OPCA de branche prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 7 Le Conseil en Évolution Professionnelle

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.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Article 8 Rôle de la section professionnelle de l'OPCA compétent pour les différentes formations

8.1 Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de branche *et gérée par la section professionnelle paritaire (Termes exclus de l'extension par arr. 23 févr. 2016, JO 12 mars)*.

8.2 Missions de la section

La section professionnelle paritaire a pour rôle les actions définies au sein :

- du présent accord
- de l'OPCA de branche
- ainsi que toutes celles définies ou confiées par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

À ce titre, la section professionnelle aura notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- *(Termes exclus de l'extension par arr. 23 févr. 2016, JO 12 mars) gérer financièrement l'ensemble des contribu-*

tions visées par lesdits accords ainsi que toute contribution ou financement issu de l'OPCA.

— se prononcer conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprenti.

Article 9

Dispositions diverses

9.1

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

9.2

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.

9.3

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.

9.4

Clause de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer un suivi du présent accord

9.5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.6

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute organisation professionnelle peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Annexe 1 - Mémento pratique du tuteur

Missions	Objectifs	Exemples d'activités
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	<ul style="list-style-type: none">- Accueillir/information sécurité- Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire- Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	<ul style="list-style-type: none">- Organiser les activités à confier au salarié- Aider le salarié à la compréhension du travail- Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de son contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none">- Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant- Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques

Missions	Objectifs	Exemples d'activités
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
5. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un bilan des résultats du salarié - Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Accord du 30 juin 2010

[Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.]

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel 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 de l'industrie des panneaux à base de 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 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

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'OPCIBA, des dépenses «professionnalisation» de l'industrie des panneaux à base de 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 3

Durée de l'accord et modalités de suivi

Le présent accord est à durée déterminée. Il ne s'appliquera que pour la collecte 2011 au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2010.

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviendront d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour signer un nouvel 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 31 octobre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Fabricants de Contreplaqué ;

Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Force-Ouvrière (FO) Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT).

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel 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 de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en 2010 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 2010 et 2011 communiqués par l'OPCIBA, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 13 octobre 2011, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur l'année 2012 communiqués par l'OPCA3+, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 13 octobre 2011 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1 **Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

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 30 juin 2010**

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

(Accord dénoncé par Lettre de l'Union des Fabricants de Contreplaqué du 26 septembre 2014 et par Lettre de l'Union des Industries de Panneaux de Process du 26 septembre 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'Union des Fabricants de Contreplaqué du 26 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, l'UFC et le Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois 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, l'UFC (qui représente également désormais les entreprises du Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois) estime 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, l'UFC vous notifie par la présente, la dénonciation de l'Accord national du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de 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.

(2)

(2) Lettre de l'Union des Industries de Panneaux de Process du 26 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, l'UIPP avait 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, l'UIPP estime 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, l'UIPP vous notifie par la présente, la dénonciation de l'Accord national du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de 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.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;

FG FO.

Mod. par Avenant n° 1, 7 juill. 2011, étendu par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.,⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

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 dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de 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'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

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre II

Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par «OPCA 3+»

Article 3

Contribution formation des entreprises de 10 salariés et plus

Mod. par Avenant n° 1, 7 juill. 2011, étendu par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.,⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT.

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 0,20 % de la masse salariale pour la première année de référence ;
- 2) au minimum 0,30 % de la masse salariale la seconde année de référence ;
- 3) au minimum 0,50 % de la masse salariale à partir de la troisième année de référence.

La contribution à reverser au 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 :

La première année :

-
- 0,20 % au 30 avril
 - rien au 30 septembre

La seconde année :

- 0,30 % au 30 avril
- rien au 30 septembre

À partir de la 3^{ème} année :

- 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.

4) 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 **Contribution formation des entreprises de moins de 10 salariés**

Mod. par Avenant n° 1, 7 juill. 2011, étendu par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT.

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 prévue 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.

Avenant n° 1 du 7 juillet 2011

[Étendu par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.]

(Avenant dénoncé par Lettre de l'Union des Fabricants de Contreplaqué du 26 septembre 2014 et par Lettre de l'Union des Industries de Panneaux de Process du 26 septembre 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'Union des Fabricants de Contreplaqué du 26 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, l'UFC et le Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois 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, l'UFC (qui représente également désormais les entreprises du Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois) estime 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, l'UFC vous notifie par la présente, la dénonciation de l'Accord national du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de 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.

(2)

(2) Lettre de l'Union des Industries de Panneaux de Process du 26 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, l'UIPP avait 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, l'UIPP estime 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, l'UIPP vous notifie par la présente, la dénonciation de l'Accord national du 30 juin 2010 et son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de 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.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;

FNCB CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :

- Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
- Panneaux de particules replaqués de bois.
- Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
- Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

(Voir Accord 30 juin 2010, art. 3).

Article 3

(Voir Accord 30 juin 2010, art. 4).

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue.

Sous cette réserve, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N-1.

Article 5 **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 avenant.

Article 6 **Adhésion**

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 7 **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 accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Accord du 1^{er} juillet 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 12 mars, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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 dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de 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 l'OPCA 3+ 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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqué de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits “densifiés” en blocs, planches, lames ou profilés.

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 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 0,20 % 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 %. Pen-

dant 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'Opcv 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 la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

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.

Accord du 28 juin 2016

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature et pour la collecte réalisée au 28 févr. 2017 et uniquement pour cette collecte]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâti-Mat TP ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (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 dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de 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 l'OPCA 3+ 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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés,
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés,
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
- Panneaux de particules replaqués de bois.
- Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
- Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

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 le 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 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'Opcv 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 la collecte réalisée au 28 février 2017 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2017, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

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.

Accord du 13 décembre 2017

[Non étendu, applicable à compter de sa signature et s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 févr. 2018 et uniquement pour cette collecte]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâti-Mat-TP (CFTC) ;

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 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 de l'industrie des panneaux à base de 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 l'OPCA 3+ 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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories-suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

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, décom-

posée 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 0,20 % 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 la collecte réalisée au 28 février 2018 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2018, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

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.

Accord du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail jusqu'au 31 décembre 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Préambule

Les signataires rappellent que les champs des conventions collectives de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois ont été fusionnés en un seul champ conventionnel par accord du 28 mai 2021.

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Les secteurs économiques de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois sont confrontés à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évoluent dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;

Les études menées au sein de la CPNEFP ont mis en évidence que de nombreux métiers évoluent rapidement du fait de l'évolution des marchés, de l'introduction de nouvelles technologies liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;

L'évaluation des impacts de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;

C'est pourquoi, non seulement les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour deux années supplémentaires correspondant à deux collectes, mais aussi dans un objectif d'harmonisation des dispositions conventionnelles, les parties signataires affirment leur volonté d'étendre la contribution additionnelle à la formation professionnelle au secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 1 Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois nouvellement fusionné.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement, ainsi qu'à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février de l'année N.

Article 4 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Négociation des objectifs et moyens de la formation professionnelle **Accord national du 29 juin 1999**

[Étendu par arrêté du 26 avril 2000, JO 6 mai 2000]

Préambule

Le présent accord relatif à la formation professionnelle continue dans les industries de panneaux à base de bois, conclu entre les signataires de la convention collective nationale à laquelle il est annexé, satisfait aux obligations résultant des dispositions contractuelles et légales ayant le même objet.

Cet accord marque aussi la volonté des signataires de réaffirmer l'importance de la formation continue comme étant une des conditions de la compétitivité des entreprises de la profession nécessaires à la défense de l'emploi.

La formation doit également assurer aux salariés un développement professionnel correspondant à leur aspiration, en favorisant notamment la promotion individuelle.

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations de la politique de formation des industries des panneaux à base de bois et de recenser les actions de formation suivant leur nature.

Les entreprises de la profession conserveront la liberté d'établir leur plan de formation selon les orientations définies dans le présent accord, sous réserve du respect des dispositions légales relatives à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

I. Nature des actions de formation et ordre de priorité

Article 1

Partant du constat que l'essentiel de la formation est une adaptation, qui se doit d'être permanente, des salariés aux objectifs de l'entreprise, les parties signataires ont identifié trois objectifs prioritaires :

- a) Adaptation de l'entreprise à l'évolution économique;
- b) Amélioration de l'efficacité globale et individuelle de l'ensemble des salariés;
- c) Adaptation du personnel aux nécessités de l'environnement économique et social.

Article 2

Les actions de formation recensées ci-après comme permettant d'atteindre les objectifs de la formation rappelés à l'article 1^{er} ne le sont qu'à titre indicatif et de façon non limitative.

Adaptation à l'évolution économique :

- connaissance des marchés;
- connaissances des produits, améliorations de la qualité;
- recherche de produits nouveaux;
- connaissance et maîtrise des techniques de gestion;
- connaissance et maîtrise des coûts.

Adaptation à l'évolution sociale :

- information, développement de la communication;
- prise en compte des besoins de l'homme;
- participation à la vie de l'entreprise;
- hygiène;
- sécurité;
- conditions de travail.

Adaptation à l'évolution et aux mutations de la technologie :

- automatisme;
- informatique;
- micro-informatique;
- robotique;
- bureautique;
- électronique;
- gestion de production.

II. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 1er

La qualification résulte d'une bonne adéquation entre les exigences de l'évolution du poste de travail et les capacités du titulaire.

Article 2

La formation doit prendre en compte l'évolution technique des postes de travail.

Elle est un moyen de favoriser l'adaptation des salariés aux modifications des postes de travail.

Article 3

Les actions de formation qualifiantes doivent permettre les promotions internes en cas de poste disponible et / ou de favoriser la mobilité du personnel, en cas de restructuration notamment.

Article 4

Toute action de formation, à l'initiative de l'employeur, fera l'objet d'une attestation de suivi de stage qui devra faciliter la gestion des carrières des salariés concernés et sera assimilé à du temps de travail effectif.

III. Rôle des comités d'entreprise ou d'établissement et des commissions de formation

Article 1er

Au cours de la consultation obligatoire du comité d'entreprise ou d'établissement, il sera procédé à une analyse des éléments statistiques existant dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Article 2

Pour permettre aux commissions de formation de mettre en œuvre leur capacité de travail en vue de préparer la délibération du comité d'entreprise ou d'établissement, les moyens ci-après sont donnés :

- les commissions de formation, objet du présent article, se réuniront au moins deux fois par an;
- les réunions ont lieu, à l'initiative du chef d'entreprise après consultation du président de ladite commission de formation ou, à défaut, après consultation du rapporteur, pour fixer la date de la réunion et l'ordre du jour correspondants;
- les membres de la commission de formation disposeront des mêmes documents que les membres du comité d'entreprise ou d'établissement. Ces documents seront transmis pour information aux délégués syndicaux;
- il est accordé un crédit d'heures de dix heures par an aux membres de la commission de formation ne disposant d'aucun crédit d'heure à quelque titre que ce soit.

Article 3

Le temps passé aux réunions prévues au précédent article sera considéré comme temps de travail effectif.

Article 4

Chaque réunion de la commission comprendra nécessairement l'employeur ou son représentant.

Article 5

L'expression des besoins de formation fera l'objet d'études par la commission de formation, en relation directe avec le personnel d'encadrement et les membres du personnel concernés.

IV. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de

vue de la formation professionnelle

Article 1er

Dans le cadre des dispositions contractuelles et légales permettant aux jeunes titulaires d'un contrat de formation en alternance d'accéder à la vie professionnelle, les entreprises prendront toutes les dispositions pour intégrer ces jeunes à la vie de l'entreprise, aussi bien professionnelle que relationnelle : présentation aux différents services, livret d'accueil, visite de l'établissement.

Article 2

L'insertion professionnelle des jeunes se fait dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales.

V. Durée de l'accord et conditions d'application

Article 1er

Le présent accord est conclu pour une durée d'une année. Il est renouvelable par tacite reconduction.

Article 2

La partie qui souhaite dénoncer l'accord, en totalité ou partiellement, doit en informer les autres parties au minimum trois mois avant la date d'échéance.

Article 3

En cas d'évolution de la législation relative à la formation professionnelle continue modifiant certains articles du présent accord, les parties signataires conviennent de procéder à un nouvel examen des dispositions concernées. C'est la partie la plus diligente qui en prendra l'initiative.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective nationale à laquelle il est annexé.

Article 5

Le présent accord sera déposé par la partie patronale au nom des signataires, auprès des services du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

Capital de temps de formation Accord national du 14 décembre 1999

[Étendu par arrêté du 18 août 2000, JO 30 août 2000, applicable après son extension]

Préambule

Considérant l'article L. 932-2 du code du travail relatif au capital de temps de formation,

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel et son avenant du 5 juillet 1994,

Considérant l'accord national du 21 décembre 1994, modifié par son avenant du 29 mars 1995, portant création de l'OPCIBA,

Considérant la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Considérant l'accord de financement de l'alternance du 29 juin 1999 dans l'industrie des panneaux à base de bois,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences,

Considérant que le capital de temps de formation peut s'inscrire dans le plan de formation des entreprises de la branche,

Les parties signataires conviennent de mettre en place le capital de temps de formation et pour ce faire définissent les conditions dans lesquelles les salariés relevant du présent accord peuvent en bénéficier.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités sous le code 20.2 Z en application de

l'article 1 - Champ d'application de la convention collective du 29 juin 1999.

Article 2

Objet

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 à la compétitivité de l'entreprise.
- aux salariés de participer, à leur initiative, à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification dans le cadre du déroulement de carrière.

Article 3

Nature des actions de formations

Sont considérées comme éligibles du capital de temps de formation les actions de formation inscrites au plan de formation qui ont 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
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi externe.

Article 4

Durée et organisation des actions

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés au capital de temps de formation, la durée de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est au minimum de 35 heures et s'inscrit dans le respect des critères de prise en charge à définir dans le cadre de la section spécifique de l'OPCIBA.

Article 5

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 en dehors du temps de travail effectif et de l'horaire habituel du salarié.

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 6

Publics prioritaires

Sont considérés comme prioritaires les salariés devant faire face à des mutations ou à des évolutions technologiques ou organisationnelles et s'adapter à l'évolution de leur emploi, notamment les salariés n'ayant aucun diplôme reconnu par l'accord national professionnel relatif aux classifications d'emplois et inférieurs au niveau V de l'Education Nationale, ainsi que les salariés âgés de 45 ans et plus ou les salariés inclus dans une restructuration d'entreprise ou un plan social.

Article 7

Conditions requises

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation, les salariés doivent :

- d'une part, être titulaires d'une ancienneté en qualité de salarié de deux années consécutives ou non, dont six mois dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ou, pour les salariés embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices, avoir une ancienneté équivalente à six mois, compte tenu de l'ancienneté acquise au titre du contrat d'intérim.
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise depuis un délai de franchise correspondant à six mois.

Article 8

Procédures de mise en oeuvre

En vertu des articles 3 et 5 du présent accord et dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions, les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics, pourront demander par écrit à l'employeur de participer à ces actions (sur la base d'un modèle de lettre donné en annexe 1 du présent accord).

En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci transmet à l'OPCIBA, sous réserve du report prévu à l'article 9, un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation visées au premier alinéa du présent article.

Compte tenu de la décision de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître, par écrit, à l'intéressé l'accord ou les raisons du rejet de sa demande.

Les procédures de mises en oeuvre définies par l'OPCIBA seront communiquées aux entreprises et aux salariés.

La copie de la décision de l'OPCIBA sera transmise par l'entreprise, au(x) salarié(s) concerné(s), dans un délai de 15 jours (date de réception par l'entreprise).

Article 9

Absences simultanées

La satisfaction des demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées à l'article ci-dessus peut être différée :

— dans les établissements de 200 salariés et plus, 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 moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation, correspondant à du temps de travail effectif, dépasse 2% du nombre total des heures de travail effectif théoriques de la totalité du personnel sur l'année considérée.

Article 10

Modalités de prise en charge

L'OPCIBA en fonction des conditions d'examen des demandes de prises en charge fixé 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 prise en charge

Considérant la spécificité du capital de temps de formation par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrera l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

La section paritaire particulière relative au capital de temps de formation au sein de l'OPCIBA assurera le suivi et l'examen des demandes formulées. La section examinera les difficultés d'application liées au présent accord et les transmettra aux signataires du présent accord pour qu'ils y donnent les suites nécessaires.

Article 11

Information

Article 11-1

Information du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel

En application de l'article 34 des clauses générales de la convention collective des panneaux à base de bois, 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'il en existe, 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 par 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.

En application de l'article 75 de la convention collective, la commission de formation examinera la mise en oeuvre

du capital temps de formation dans le cadre du plan de formation.

Article 11-2 Information des salariés

Les salariés seront informés du présent accord par voie d'affichage suivant le modèle joint en annexe 2.

Article 12 Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation

L'utilisation du capital temps de formation, dans le cadre de l'article L. 932-2 du code du travail 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 à congés résultants pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Article 13 Contribution

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord 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 capital de temps de formation.

Cette contribution correspond à 50% de la contribution légale au financement du congé individuel de formation (CIF) et s'impute sur cette obligation.

Les sommes versées par les entreprises, en application du premier alinéa du présent article, sont gérées au sein de la section paritaire particulière "capital temps de formation".

Article 14 Suivi du dispositif

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.

L'examen de l'avancement de l'application des dispositions de l'accord sera porté à l'ordre du jour de la Commission Paritaire des Panneaux à Base de Bois, avant la fin de l'année 2000.

Article 15 Dépôt et entrée en vigueur

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. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Il sera applicable après publication de l'arrêté d'extension, dès constitution de la section paritaire particulière au sein de l'OPCIBA et définition de ses modalités de fonctionnement. Les signataires favoriseront la mise en place de la collecte prévue à l'article 13, avant le 1^{er} mars 2000.

Annexe 1

Modèle de lettre à reprendre et à envoyer à l'employeur

....., le

Objet : Demande de formation et d'autorisation d'absence dans le cadre du capital temps de formation.

Monsieur le Directeur,

En application de l'accord national du dans les panneaux à base de bois, je vous demande de m'accorder une absence pour formation, dans le cadre du capital temps de formation, pour le stage qui se déroulera du au

Ce stage a pour objet une formation (conforme au plan de formation de l'entreprise) à, laquelle se déroulera à, organisée par :

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCIBA, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de la dite formation.

Dans l'attente de votre réponse,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Signature

Annexe 2

Modèle de lettre à reprendre et à compléter par l'employeur

....., le

Entreprise.....

Objet : Capital temps de formation dans les industries de panneaux à base de bois.

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord concernant le capital temps de formation applicable dans la profession.

Cet accord est signé d'une part par :

- L'Union des Industries des Panneaux de Process ;
- L'Union des Fabricants de Contreplaqués ;
- Le Syndicats des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois.

Et les organisations syndicales salariés d'autre part :

-
-
-
-
-

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise aux endroits indiqués ci-dessous et auprès des organisations syndicales signataires.

Lieu de consultation dans l'entreprise

Atelier :	Horaire :
Service :	Horaire :

Entretien professionnel, bilan de compétences et passeport formation Accord du 11 décembre 2012

[Étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des Panneaux de Process ;
Union des Fabricants de Contreplaqué ;
Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;
FO ;
CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 16 déc. 2015, étendu par arr. 15 nov. 2016, JO 24 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Union des Industries des Panneaux de Process ;
Union des Fabricants de Contreplaqué.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération Générale Force-Ouvrière (FO) Construction ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT).*

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.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqué de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Entretien professionnel

Mod. par Avenant n° 1, 16 déc. 2015, étendu par arr. 15 nov. 2016, JO 24 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;

Union des Fabricants de Contreplaqué.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Force-Ouvrière (FO) Construction ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT).

2.1

Salariés concernés et périodicité de l'entretien

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 doit se dérouler au minimum tous les deux ans. Concrètement, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

En outre, 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 (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans.

2.2

Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leur implication, leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
- déterminer avec le salarié un projet professionnel (mobilité, nouvelles fonctions...) ou un projet de formation en

cohérence avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise,

— informer le salarié sur les dispositifs et les conditions de formation (période de professionnalisation, Compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE).

2.3

Initiative de l'entretien

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 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.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien, n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2.4

Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

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.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien ; un support pourra être mis à sa disposition.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

2.5

Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié.

2.6

Bilan formalisé tous les six ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La date d'échéance du premier bilan est fixée au 7 mars 2020 pour les salariés en poste au 7 mars 2014. Cette date d'échéance est établie en fonction de la date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel qui est fixée au 7 mars 2016.

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.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L. 6315-1, II, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, 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.

2.7

Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens

professionnels

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. (*Phrase exclue de l'extension par arr. 15 nov. 2016, JO 24 nov.*) Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds « Professionnalisation ».

Forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

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.

Ces formations peuvent également (*Terme exclu de l'extension par arr. 15 nov. 2016, JO 24 nov.*) être prises en charges au titre du plan de formation.

2.8

Information du Comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel

Le Comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9

Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :...

Date de l'entretien professionnel...

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexenal)
- entretien réalisé, à l'issue :
 - d'un congé de maternité
 - d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel)
 - d'un congé de soutien familial
 - d'un congé d'adoption
 - d'un congé sabbatique
 - d'un mandat syndical
 - d'un arrêt maladie de plus de 6 mois
 - d'une période de mobilité volontaire sécurisée

Le Salarié
Nom - Prénom :
Date de naissance
Poste(s) occupé(s) :
Service :
Date d'entrée dans l'entreprise :
Ancienneté sur le(s) poste(s) :

Personne chargée de l'entretien
Nom - Prénom :
Fonction :
Service :

Formations antérieures dans l'entreprise
--

Souhaits exprimés par le salarié :

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel

Article 3

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004, de l'accord du 8 décembre 2011 et de l'article L. 6313-10 du code du travail, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et le cas échéant d'un projet de formation.

Le contenu du déroulement du bilan de compétences devra répondre aux dispositions listées ci-après de l'article R. 6322-35 du Code du travail qui stipule :

«Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1^o Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2^o Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3^o Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.»

3.1

Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises prennent 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 (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

3.2 Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

3.2.1 Le congé de bilan de compétences

I Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à 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.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action, consécutives ou non.

III Ouverture du droit

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.

IV 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.

V Procédure

La demande du salarié doit parvenir 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 par écrit soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence. Faute de réponse, cela vaut acceptation.

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.

VI Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet à convention tripartite au Préfet de Région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 1233-35, R. 6322-32 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61 du code du travail. Le Préfet dispose d'un délai d'un mois pour notifier son refus (article R. 6322-54 du Code du travail).

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII 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).

VIII

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 sus-visé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

3.2.2

Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

3.2.3

Les bilans de compétences des salariés après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire

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.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 4

Le passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif en annexe.

Ce passeport orientation et formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport orientation et formation défini à l'article L. 6315-2 du code du travail est mis à la disposition du personnel, il recense notamment :

1^o Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2^o Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités, (article 14 de la loi 2010-241 du 10 mars 2010 sur le service civique)

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauché qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Article 5 Dispositions diverses

5.1 Dépôt et Extension



is-
on

le-
er

Nom :

Prénom :

Sexe :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Nationalité :

Adresse :

.....

Téléphone :

Domicile :

Portable :

Adresse électronique :

Permis de conduire :

Date d'obtention :

Catégorie(s) de véhicules :

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 de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en 2010 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 2010 et 2011 communiqués par l'OPCIBA, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires décident de poursuivre les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

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'OPCIBA, des dépenses «professionnalisation» de l'industrie des panneaux à base de bois sur les années 2010 et 2011, 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 3 Durée de l'accord et modalités de suivi

Le présent accord est à durée déterminée. Il ne s'appliquera que pour la collecte 2012 au titre des rémunérations

versées au cours de l'année 2011.

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour signer un nouvel 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 12 novembre 2013

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries des Panneaux de Process ;
Union des Fabricants de Contreplaqué ;
Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;
Bâti CFTC ;
FNSCBA CGT ;
CFDT Construction Bois.

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 GIF). 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 de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en 2010 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 2010 et 2011 communiqués par l'OPCIBA, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2010 relatif à la

répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 13 octobre 2011, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur l'année 2012 communiqués par l'OPCA 3+, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 13 octobre 2011 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 31 octobre 2012, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA 3+, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 31 octobre 2012 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 12 novembre 2013, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :

Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.

Panneaux de particules replaqués de bois.

Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.

Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).

Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.

Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

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'OPCA 3+, des dépenses «professionnalisation» de l'industrie des panneaux à base de 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 :

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

Durée de l'accord et modalités de suivi

Le présent accord est à durée déterminée. Il ne s'appliquera que pour la collecte 2014 au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2013.

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour signer un nouvel 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.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Accord du 17 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du jour qui suit son dépôt, soit le 25 janv. 2023 et pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Préambule

Les signataires du présent accord s'accordent sur l'absolue nécessité d'adapter rapidement le contexte économique très dégradé du secteur aux besoins des entreprises et des salariés.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1) Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois comptait près de 15 000 entreprises au 31 décembre 2020. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis le début de l'année 2022 en raison de l'explosion des coûts des matières premières et de la baisse de la demande.

À partir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vertigineuse et historique. S'il existe une amélioration récente liée à la baisse de la demande, les prix restent extraordinairement élevés.

À titre d'exemple, le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de meubles, a vu son

prix augmenter de plus de 140 % de juin 2020 à juin 2022. Le prix de l'acier, très utilisé également dans nos productions, a augmenté de plus de 179 % sur cette même période. Citons également l'augmentation de plus de 58 % du prix de l'aluminium, et celle de plus de 84 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Par conséquent, les prix de nos principales matières premières ont fortement augmenté. Aux matières premières s'ajoutent évidemment la forte hausse des prix de l'énergie et du carburant, avec une hausse de plus de 70 % du prix du gazole et de plus de 77 % du prix du gaz de juin 2020 à juin 2022.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, seule une partie de la hausse des coûts a pu l'être. Les fabricants ont dû comprimer leur marge et vont devoir continuer à le faire dans les mois à venir. Cette situation est périlleuse et menace leur équilibre financier immédiat.

En outre, cela pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. D'après la Banque de France, cela commence déjà à s'observer : en juin 2022, 18,5 % des entreprises de notre secteur sont « fragiles » ou « menacées », soit une augmentation de plus d'1,2 point en 3 mois seulement. Nos entreprises de plus de 10 salariés sont beaucoup plus endettées que les autres entreprises de l'industrie. Par exemple, les entreprises ayant entre 50 à 249 salariés ont un taux d'endettement de 44 % contre un taux de moyen de 21 % pour les entreprises de l'industrie. Hormis pour les entreprises les plus importantes, l'endettement des fabricants a fortement progressé, avec une dégradation de la capacité de remboursement des entreprises.

Cette situation difficile ne va cesser de s'accroître. En effet, si les prix de vente du meuble aux consommateurs finaux continuent d'augmenter alors la demande diminuera d'autant plus, y compris pour les fabricants de panneaux à base de bois. L'inflation affecte déjà largement les budgets des ménages et continuera à le faire. La France connaît une inflation forte de 6 % pour les ménages en 2022, estimée à 4 % pour l'année 2023 à venir, qui amènera une baisse de leur pouvoir d'achat. Il va donc y avoir de plus en plus d'arbitrage budgétaire et cela pénalisera la demande de meubles, qui n'est pas une dépense contrainte, contrairement à l'alimentation, l'énergie, ou le carburant. Les ménages vont donc continuer à réorienter leur budget sur d'autres biens et services contraints ou prioritaires.

Cela est aussi vrai sur les marchés professionnels car le ralentissement économique s'annonce général. En France, on s'attend à une année sans croissance en 2023 d'après Rexecode, voire potentiellement avec un PIB en légère baisse (entre 0,8 % et - 0,5 % d'après la Banque de France). Ce ralentissement général de l'économie affecte les recettes de nos clients (hôtelier, restaurateur, etc.) et l'inflation les amène en plus à des arbitrages financiers, repoussant ou réduisant leur projet de réaménagement et d'achat de mobiliers.

Cette tendance qui s'amplifie se constate déjà par la diminution des volumes de la production française et de la consommation de meuble, et par conséquent de la fabrication de panneaux à base de bois. La production française de mobilier destiné au marché domestique ou professionnel a diminué de - 2 % en volume au premier semestre 2022 par rapport au premier semestre 2019. Ainsi, si les prix de vente avaient été constants, le chiffre d'affaires des fabricants aurait reculé de - 2 %. Le volume a aussi baissé par rapport à 2021.

2) Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- L'investissement dans l'outil de production ;
- L'innovation et la diversification des produits ;
- La transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2

Mesures d'urgence en faveur de l'emploi

1

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du secteur :

- Une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles,
- L'investissement dans l'outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l'industrie de l'ameublement,
- L'accompagnement des mutations digitales et environnementales par l'évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- Les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques),
- Les formations liées au management,
- Les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2

Certifications professionnelles

Les membres de la CPNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP / CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP / CCPI), ainsi que les blocs de compétences s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3

Promotion du présent accord

Les parties signataires s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l'OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

Article 4

Financement

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 %
- la prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 %
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-formation).

Article 5

Suivi et évaluation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de cet

accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires (*Termes exclus de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.*) selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 17 février 2025

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt et pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Ameublement français ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé un accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle le 17 novembre 2022, arrivé récemment à terme, afin d'accompagner les entreprises et salariés de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois au regard du contexte économique en constante dégradation depuis 2020.

Les entreprises du secteur restent confrontées à de très grandes difficultés économiques conformément aux prévisions annoncées pour l'année 2025. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de renouveler l'accompagnement des entreprises et des salariés du secteur.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1) Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois compte près de 15 000 entreprises. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les années 2021 et 2022 ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

Ainsi, si la baisse du chiffre d'affaires des fabricants de meubles n'est que de - 4 % au troisième trimestre 2024 par rapport au troisième trimestre 2023, la baisse du volume d'activité est en réalité nettement plus brutale. Si l'on regarde l'évolution à «prix constant» (en volume), le chiffre d'affaires de janvier à septembre baisserait d'environ - 19 % en 2024 par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit a donc disparu en cinq ans dû à une

demande morose.

En 2021 et 2022, les coûts de matières premières ont explosé de manière historique. Si les prix ont ensuite baissé, en raison de la faible demande, les prix des matières premières restent durablement plus élevés. Désormais, ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020. En parallèle les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du SMIC, ainsi que celles des assurances multi-risques industriels.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, les hausses de coûts de production connues ces dernières années n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires des fabricants de meubles avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, si la hausse des coûts des consommations intermédiaires avait été entièrement répercutée alors la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires auraient dû évoluer à la même vitesse ; or on observe un décrochage entre un chiffre d'affaires négatif (- 2 % en 2023 et - 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (- 6 % en 2023 et - 7 % en 2024).

La faiblesse des volumes produits (- 19 % depuis 2019) pèse sur la rentabilité des entreprises qui peinent à écraser leurs coûts fixes. Ces facteurs conjugués contribuent à la poursuite de la dégradation de rentabilité de la filière fabrication d'ameublement, celle-ci ayant structurellement une faible rentabilité nette (3,7 % du chiffre d'affaires en 2022).

De plus, cette situation pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. En septembre 2024, la Banque de France estimait que 22,3 % des entreprises de notre secteur sont « fragiles » ou « menacées » (+ 5 points en deux ans et demi).

2) Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- L'investissement dans l'outil de production ;
- L'innovation et la diversification des produits ;
- La transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2

Mesures d'urgence en faveur de l'emploi

1

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du secteur :

-
- Une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles,
 - L'investissement dans l'outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l'industrie de l'ameublement,
 - L'accompagnement des mutations digitales et environnementales par l'évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- Les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques),
- Les formations liées au management,
- Les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2

Certifications professionnelles

Les membres de la CPNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP / CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP / CCPI), ainsi que les blocs de compétences s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3

Promotion du présent accord

Les parties signataires s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l'OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

Article 4

Financement

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 %
- La prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 %
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-formation).

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 5

Suivi et évaluation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, délègue à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), en lien avec l'OPCO 2i, le suivi et l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Accord du 21 avril 2022

(Voir CCN «Ameublement : fabrication»)

Certifications professionnelles

Accord du 17 novembre 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CGT FNCSBA ;

FG FO Construction.

Préambule

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 1995, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CQPI pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'Industrie.

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche décident de préciser dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des non seulement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), mais aussi des créer les certificats de compétences professionnelles (CCP).

Le présent accord se substitue dans toutes ses dispositions à celui du 4 juillet 1995 applicable dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

— IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986

— IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2

Certificat de qualification professionnelle (CQP) et blocs de compétences

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier ou de plusieurs activités professionnelles d'un métier spécifique à la branche.

Le CQP comprend :

- un référentiel d'activités : il décrit la ou les missions ainsi que les activités visées par la certification professionnelle, l'environnement de travail et les interactions au sein de celui-ci.
- un référentiel de compétences : il identifie les blocs de compétences ainsi que les compétences et connaissances associées.
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP sont composés de plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle du métier visé par le ou les CQP qui le compose.

Article 3

Création, révision et suppression des CQP

Les décisions de création, de révision ou de suppression des CQP de la branche sont prises par la CPNEFP à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Les organisations représentatives dans la branche de la fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois, représentées à la CPNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Pour chaque CQP, la CPNEFP détermine le niveau d'entrée correspondant dans la classification.

Sur décision de la CPNEFP, les CQP seront transmis à France compétence, en vue de leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils seront également transmis à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CQP auprès du RNCP, de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La personne morale titulaire de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moral) attachés aux CQP (référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guide et présentations) est l'Ameublement français.

Article 4

Habilitation à la mise en œuvre des CQP

Les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre les CQP de la branche doivent être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les demandes sont présentées à la CPNEFP selon une procédure définie par cette dernière.

Article 5

Accès aux CQP et parcours de formation

Les CQP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

Le parcours de formation d'un CQP est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 1) Une phase de repérage des compétences acquises et des besoins en formations permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation. Pour les nouveaux entrants dans le métier et n'ayant pas d'expérience dans les domaines visés par le CQP, le repérage des compétences est facultatif.
- 2) Une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de

travail.

3) Une phase d'évaluation obligatoire des compétences du candidat, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CQP et validée par un jury paritaire de certification.

Article 6 **Validation des acquis et de l'expérience CQP**

Il est également possible d'accéder aux certificats de qualification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE est ouverte à toute personne engagée dans la vie active conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 **Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CQP**

L'évaluation des compétences du candidat est faite par le centre de formation habilité à mettre en œuvre le CQP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La personne qui procède à l'évaluation finale du candidat doit être différente de la personne qui le forme.

Après étude des dossiers transmis par l'organisme de formation suite à l'évaluation du candidat, les CQP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CQP est délivré à la condition que tous les blocs de compétences du référentiel aient été acquis.

Si le candidat n'a validé que certains blocs de compétences professionnelles du référentiel du CQP, la CPNEFP réunie en jury de certification validera les blocs de compétences acquis.

Article 8 **Certificats de compétences professionnelles (CCP)**

Un certificat de compétences professionnelles (CCP) correspond à un ensemble homogène de compétences permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à un emploi exercé et contextualisé à la branche.

Il comprend :

- un référentiel de compétences : il identifie les compétences et les connaissances.
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Article 9 **Création, révision et suppression des CCP**

La CPNEFP de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois décide de la création, de la révision ou de la suppression des CCP ainsi que de leurs référentiels, à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Le CCP comprend un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Sur décision de la CPNEFP, les CCP seront transmis à France compétences, en vue de leur enregistrement au répertoire spécifique (RS).

Ils seront également transmis à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français, les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CCP auprès du RS, de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CCP auprès du Répertoire Spécifique (RS), de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La personne morale titulaire de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moral) attachés aux CCP (référentiels de compétences et référentiel d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guide et présentations) est l'Ameublement français.

Article 10 **Habilitation à la mise en œuvre des CCP**

Les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre un CCP de branche doivent être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les demandes sont présentées à la CPNEFP selon une procédure définie par cette dernière.

Article 11

Accès aux CCP et parcours de formation

Les CCP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont accessibles à l'issue d'un parcours de formation professionnelle mis en œuvre notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en complément d'un CQP, de la Pro-A en complément d'un CQP, du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation (CPF) ainsi que d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE).

Le parcours de formation d'un CCP est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 1) Une phase de repérage des compétences acquises et des besoins en formations préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire qui permet la personnalisation du parcours de formation. Pour les personnes n'ayant pas d'expérience dans les domaines visés par le CCP, la phase de repérage est facultative.
- 2) Une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail.
- 3) Une phase d'évaluation obligatoire, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CCP et validé par un jury paritaire de certification.

Article 12

Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CCP

L'évaluation des compétences du candidat est faite par le centre de formation habilité à mettre en œuvre le CCP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La personne du centre de formation habilité, qui procède à l'évaluation finale, doit être différente de la personne qui forme le candidat.

Après études des dossiers transmis par l'organisme de formation à la suite de l'évaluation du candidat, les CCP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CCP est délivré si toutes les compétences sont acquises.

Article 13

Révision

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 formes.

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 14

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Accord national du 28 novembre 2001

(Accord abrogé et remplacé par l'accord du 14 octobre 2021 sur le dialogue social)

Mod. par Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002, applicable le 1^{er} jour du mois suivant sa signature, soit le 1^{er} décembre 2001]

Chapitre 0

Article 1

Mod. par Résultat de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter

du 1^{er} décembre 2004

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national Interprofessionnel 10 Février 1969, et l'accord national Interprofessionnel du 5 décembre 2003 une 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-dessous.

Chapitre I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises exerçant leurs activités sous le code 20.2Z, en application de l'article 1- Champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000.

Chapitre II

Compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

La CPNE est compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant des activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3

Mod. par Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- a)** de proposer les priorités, les objectifs et les grandes orientations en matière d'emploi et de formation (gestion prévisionnelle des emplois, plan de formation à moyen terme...);
- b)** de proposer les objectifs en terme de diplômes professionnels et de certificats de qualification;
- c)** de proposer les orientations à soumettre l'OPCIBA
- d)** de procéder, ou faire procéder, à toutes les études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications.
- e)** de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification;
- f)** de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage;
- g)** de rechercher, avec les Pouvoirs Publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens;
- h)** 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;
- i)** de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de Formation Professionnelle en liaison avec les Pouvoirs Publics, les Administrations, les Organisations Professionnelles et les Organismes de formation concernés;
- j)** de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle;
- k)** de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle;
- l)** de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003;
- m)** de concourir, le cas échéant avec l'aide des Pouvoirs Publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire prospectif de métiers et des qualifications;
- n)** d'examiner les moyens mis en œuvre pour favoriser l'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation;
- o)** de définir, concernant la période de professionnalisation, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCIBA examine les demandes de financement présentées par les entreprises;

p) 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 ;

q) 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 dont les conclusions seront transmises aux partenaires sociaux ;

r) 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 de métiers et des qualifications.

Article 4

La CPNE sera consultée également :

— lors de la conclusions de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini au chapitre 1, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;

Ces contrats pourront porter notamment sur :

- l'évolution des compétences et des qualifications,
- l'organisation et le contenu du travail,
- l'amélioration des conditions de travail,
- la prévention des risques professionnels,
- la prévention de l'exclusion,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- l'aménagement des fins de carrières des salariés âgés,
- la politique de recrutement,
- la stratégie de développement de la formation,
- la mixité et l'égalité professionnelle.

— préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.

La CPNE pourra être également consultée :

- sur l'examen des conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- lors de projets de licenciements en vue de contribuer à la recherche d'une solution dans le cadre d'élaboration de plan comportant des mesures ou des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme.

Article 5

Mod. par Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

La CPNE pourra procéder également 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 ;
- 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 ;
- (Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu) 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 ;
- des mesures facilitant l'insertion des jeunes et le développement de l'apprentissage ;
- de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle et des diplômes résultant d'un accord cadre professionnel ;
- d'engagement de programme d'action de formation qualifiante.

La CPNE, concernant la validation des compétences acquises, les certificats de qualification, les diplômes ou titres,

saisira les partenaires sociaux de la profession sur ses propositions de reconnaissance avec les grilles de classifications.

Chapitre III

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi

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

Mod. par Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

La CPNE se réunit au moins deux 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 aux réunions paritaires de la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les modalités de maintien de la rémunération, des déplacements, des remboursements de frais d'hébergement et de repas, de délais de route et de temps de récupérations sont celles prévues à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

L'information préalable des entreprises sera faite 2 jours ouvrés avant la date de la CPNE selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

Chapitre IV

Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

Article 12

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation association ou groupement professionnels d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Article 13

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. Une réunion de la CPNE devra être convoquée dans les 3 mois qui suivent, selon les modalités prévues à l'article 10 du présent accord, dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord. L'avis de la CPNE sera transmis à la commission paritaire.

Ce présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par courrier auprès des signataires précisant les motifs et les propositions de révision.

Article 14

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.

Chapitre V Extension/Dépôt/Entrée en vigueur

Article 15

Dépôt

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.

Article 16

Extension

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 recevront copie du récépissé de dépôt de la demande d'extension.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Chapitre VI Force obligatoire

Mod. par Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

Article 18

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement dans les Industries des Panneaux à Base de Bois ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 7 juillet 2011

[Étendu par arr. 24 févr. 2012, JO 29 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP BOIS FO.

Préambule

Après avoir examiné le rapport de branche de l'Industrie des panneaux à base de bois et les caractéristiques du secteur de L'industrie des Panneaux à Base de bois en matière d'emploi élaboré par le Comité paritaire de pilotage de l'observatoire Panneaux comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima «Hommes-Femmes», par coefficients, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que 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 :

- 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 signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualification de l'industrie des panneaux à base de bois, et sur les éléments qu'ils sont ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 1 **Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 **Recrutement**

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications de la personne.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de

famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et/ou le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualification de l'industrie des panneaux à base de bois travailleront sur le document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre homme/femme pourrait être envisagé.

Article 3 **Formation professionnelle**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. 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.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation :
 - les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus d'un an dans le cadre de son congé maternité, congé adoption et congé parental d'éducation. L'entretien sera réalisé dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

Les signataires rappellent enfin 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.

Article 4 **Déroulement de carrière et promotion**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

Article 5 **Accès au temps partiel**

L'entreprise doit répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 6 **Égalité salariale**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi

de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 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.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelée qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 7 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 8 **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 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Commission paritaire de validation des accords collectifs 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

Accord du 15 juin 2012

[Étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.]

(Accord abrogé et remplacé par l'accord du 14 octobre 2021 sur le dialogue social)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Les parties signataires ont convenu et arrêté les dispositions suivantes.

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au

dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a)** Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b)** Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c)** Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d)** Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre I

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 de l'industrie des panneaux à base de 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, 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 ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

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

Le salarié désigné par son organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficie, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 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 à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 6

Siège de la commission paritaire de validation

Le siège de la commission est situé à l'Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP) située, à ce jour, 6, avenue de Saint Mandé 75012 Paris.

Article 7

Secrétariat de la commission paritaire de validation

Le secrétariat de la commission est assuré par l'Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP).

Au titre de ce service, l'Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP) est habilitée à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

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.

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 (voir exemple en annexe2).

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 par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe1), 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).
- *le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par l'Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP).*

NB : En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise. (Termes exclus de l'extension par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.)

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, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 11, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible et au minimum 15 jours avant la réunion, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres, 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.

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 dans l'une des deux hypothèses suivantes :

— 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 demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 10 du présent accord.

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. Le procès-verbal est établi par le secrétariat et est transmis par voie électronique aux organisations syndicales qui disposent d'un délai de 3 jours pour valider ce dernier. Sans réponse dans ce délai, le procès verbal est considéré comme approuvé.

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

Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après un an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

Article 14

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 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 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 de l'industrie des panneaux à base de 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 : administration@construction.cgt.fr

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

Annexe 2

Saisine de la Commission : Exemple de fiche à remplir

À retourner au secrétariat de la commission, par lettre-recommandée avec AR

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'entreprise ou de l'établissement...

Adresse...

Nom de la personne à contacter...

Téléphone :... Fax :...

Email :...

Effectif	Code APE	Convention collective appliquée
...

Cochez le signataire de l'accord :

— membre(s) du CE — membre(s) de la DUP — DP

Liste des documents à transmettre :

- 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, sur sa décision d'engager des négociations collectives,
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 111-2 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 ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par l'UIPP

Contrat de génération

Accord du 23 octobre 2014

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill., applicable à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;

UFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale et enfin par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014.

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 6341 salariés en 2010.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en 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, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée).
- 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 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).

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes 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 et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits "densifiés" en blocs, planches, lames ou profilés.

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 DADS et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de 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 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 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 2008, 2009 et 2010.

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 jeunes 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 30 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 10 recrutements de 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 de l'industrie des panneaux à base de 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 salarié 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 salarié 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 «réfèrent» aura lieu dans les 2 mois après la période d'essai suivant l'entrée du salarié jeune dans l'entreprise. 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

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 6,7 % des salariés effectifs des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois.

Selon les données fournies par OPCA 3+, ils sont bénéficiaires de 6,4 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 4,8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 91,7 % des contrats de professionnalisation et de 1,8 % 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 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.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus.

Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1

Objectifs chiffrés en matière d'embauche et/ou 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 5,7 % 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 10 % 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

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, il est demandé aux entreprises de faire leur possible pour renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité pourront être utilement développées au sein des entreprises.

La prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

— L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en terme de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

4.3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCA 3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 3,9 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 11,9 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,2 % 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.

Enfin, afin de développer l'appétence des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2012 sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation dans l'industrie des panneaux à base de bois sera diffusé aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative, de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : Diffusion du passeport formation à 60 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

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 5.2, 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 trans-

mission 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 5 de l'accord du 8 décembre 2011 dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

5.2

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'expérience 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.

5.3

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.

5.4

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 entrée en vigueur.

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

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.

6.5

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.

6.6

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.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 30 mars 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter de sa signature]

(Accord abrogé et remplacé par l'accord du 14 octobre 2021 sur le dialogue social)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des Panneaux de Process ;

Union des industries du Panneau Contreplaqué.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT) ;

Fédération Bâti-MAT TP (CFTC) ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (CGT) ;

Fédération Générale FO Construction.

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 et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi (article L. 2232-9 du Code du travail), prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Elle s'inscrit dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Industrie des panneaux à base de bois dont elle respecte par ailleurs les termes.

Article 1

Mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place

une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois.

La Commission Paritaire actuelle évolue donc en CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

La CPPNI de l'industrie des panneaux à base de bois vient se substituer dans ses missions et son fonctionnement à la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation ou de Conciliation telle que prévue par l'article 7 de la convention collective.

Article 2

Missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

En formation plénière, la CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du Code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;

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.

En formation «interprétation et Conciliation», la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI siège également en formation «interprétation et conciliation» lorsque cette dernière est saisie en ce sens conformément aux stipulations de l'article 4 du présent accord.

Article 3

Composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation

En formation plénière, la participation aux réunions de la CPPNI est régie par l'article 11 de la convention collective ; L'organisation matérielle de la commission est régie par l'article 10 de la convention collective.

En formation «Interprétation et Conciliation», la participation aux réunions est régie par l'article 7 de la Convention collective.

Article 4

Modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Article 4.1

Fonctionnement et périodicité des réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- En formation plénière ;
- En formation «interprétation et conciliation» (cf Article 4.3)

En formation plénière, et conformément aux dispositions légales, il est prévu que la CPPNI se réunisse au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Ces négociations respecteront les dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail et porteront donc sur :

- Les salaires ;
- 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 ;
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- L'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

La CPPNI définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2241-4 et suivants du Code du travail.

Un ordre du jour de chaque séance est proposé par l'organisateur de la réunion, et validé en début de réunion entre les parties.

L'ordre du jour sera mentionné dans la convocation écrite envoyée 15 jours avant la tenue de chaque réunion.

Si les organisations syndicales souhaitent ajouter un point à l'ordre du jour proposé par l'organisateur, elles devront en informer ce dernier dans les 3 jours après la réception de la convocation.

Article 4.2 Procès-verbaux

L'ensemble des modalités de rédaction, validation et diffusion des procès-verbaux, pour la formation CPPNI et «Interprétation et conciliation» seront définies dans l'accord de méthode ;

Article 4.3 Dispositions spécifiques applicables dans le cadre d'une demande d'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois ou d'une demande de conciliation

Conformément aux missions conférées à la CPPNI rappelées à l'article 2 du présent accord, ladite Commission peut être amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPPNI quand elle siège en formation «interprétation et conciliation» se réunit le même jour que la prochaine réunion prévue de la CPPNI ou au plus tard dans les trois mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- Soit selon les modalités prévues à l'article 7 de la Convention Collective. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- Soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI en formation «Interprétation et Conciliation» prend ses décisions selon les modalités décrites dans l'article 7 de la Convention Collective.

Article 5 Transmission des conventions et accords d'entreprise à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois doivent transmettre à la CPPNI de la 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.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmises à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, soit :

Secrétariat de la CC Panneaux à Base de Bois / UIPP

120, Avenue Ledru Rolin

75011 Paris

Email : panneaux@club-internet.fr

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.

Article 6 Organisation et conditions d'indemnisation des participants aux réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les dispositions prévues par l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 s'appliquent au bénéfice des salariés participant aux réunions de la Commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaire.

Article 7
Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature par les parties.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Champ d'application, publication et extension du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 9
Révision et dénonciation du présent accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Dialogue social
Accord du 14 octobre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement ;
L'Union Nationale de l'Artisanat des Métiers de l'Ameublement (UNAMA) ;
L'Union nationale des industries de l'Ameublement français (l'Ameublement français).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC (BATI-MAT-TP CFTC) ;
Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO Construction) ;
Fédération Nationale de la Construction et Bois - CFDT (FNCB CFDT) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois (FNSCBA - CGT).

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois ;
L'Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC (BATI-MAT-TP CFTC) ;
Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO Construction) ;
Fédération Nationale de la Construction et Bois - CFDT (FNCB CFDT) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois (FNSCBA - CGT).

Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNAMA ;
Ameublement français.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT FNCB ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction.*

Préambule

Par accord du 28 mai 2021, la branche de la fabrication de l'ameublement et la branche des panneaux à base de

bois ont fusionné leurs champs d'application professionnels respectifs.

Lors des échanges paritaires réunissant l'ensemble des membres de ces deux branches désormais fusionnées, il est apparu nécessaire aux membres de se doter des instances paritaires leur permettant d'échanger afin de construire la nouvelle norme applicable aux entreprises et salariés de la branche.

À moins qu'il en soit disposé autrement par les partenaires sociaux, le terme «branche» désigne l'ensemble des activités de la convention collective de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) tel qu'il ressort des termes de l'accord de fusion du 28 mai 2021.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.

Un dialogue social responsable est celui où chacun des représentants, entièrement investi de sa mission, est pleinement conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion des négociations.

D'une part, conformément aux dispositions de 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, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois.

D'autre part, pour faire face à un marché très concurrentiel, les entreprises du secteur de l'ameublement et panneaux à base de bois doivent être porteuses d'innovation aussi bien en matière de recherche et développement, technologique, d'environnement ou encore d'adaptation des métiers induite notamment par la robotisation. De plus, la transformation numérique est un levier de compétitivité pour les entreprises qui va se poursuivre, voire s'accélérer dans les prochaines années.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche ont pour ambition de créer, d'une part, le cadre favorable permettant aux entreprises du secteur d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, d'autre part, de permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications ainsi que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois.

Article 1

Dispositions d'adaptation

Pour la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et dans un souci de simplification et de lisibilité de la norme conventionnelle applicable dans un contexte de rapprochement de branches, sont abrogés :

- l'accord de l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la fabrication de l'ameublement
- les articles 7, 10 et 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999
- l'accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois
- l'avenant du 28 novembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois
- l'avenant n° 1 du 24 novembre 2004 à l'accord du 28 novembre 2001 portant création d'une CPNE dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois
- Accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Chapitre 1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3

Attributions et missions

Conformément à la législation en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

- est une instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche ;
- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- établit un rapport annuel d'activité de la négociation collective, qu'elle verse dans la base de données nationale (conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail) ;
- exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- rend des avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI délègue la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi à la CPNEFP.

Article 4

Composition

La CPPNI est composée :

- d'un collège de salariés, composé de trois représentants issus des entreprises de la branche et d'un représentant de la fédération nationale par organisation syndicale reconnue représentative par arrêté dans le champ d'application de la convention collective, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel du même établissement ;
- d'un collège d'employeurs, qui dispose d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national de la branche.

Article 5

Fonctionnement

L'Ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI.

La commission se réunira au moins 3 fois par année civile.

Chaque fin d'année, en fonction des obligations légales, les partenaires sociaux établissent le calendrier des réunions pour l'année à venir.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective désigne par courriel au secrétariat de la CPPNI les représentants amenés à siéger aux réunions de la CPPNI.

Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI dans les mêmes formes.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 6

Interprétation des dispositions de branche

Article 6.1

Demande d'interprétation émanant d'une juridiction

Conformément aux dispositions légales en vigueur, avant de statuer sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif applicable dans son champ d'application, la CPPNI peut être saisie à la demande d'une juridiction.

La CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation adressée à son secrétariat.

Le secrétariat de la CPPNI reçoit l'ensemble des documents reçus dans le cadre de la demande d'interprétation et les communique aux membres de la CPPNI.

Lorsque la commission est saisie, la question d'interprétation est portée à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant cette saisine et au plus tard dans un délai d'un mois auquel est ajouté un délai de huit jours afin de tenir compte du délai de convocation des membres de la commission.

Le secrétariat de la CPPNI assurera la rédaction de l'avis qu'elle communiquera à la juridiction qui a saisi la CPPNI.

Article 6.2

Autres demandes d'interprétation

En dehors des cas prévus à l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation motivée de la convention collective par les organisations qui la compose.

À cette fin, la CPPNI doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat avec la demande motivée.

Le secrétariat de la CPPNI reçoit l'ensemble des documents reçus dans le cadre de la demande d'interprétation et les communique aux membres de la CPPNI.

Lorsque la commission est saisie, la question d'interprétation est portée à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant cette saisine et au plus tard dans un délai de 2 mois auquel est ajouté un délai de 8 jours afin de tenir compte du délai de convocations des membres de la commissions.

Les organisations syndicales et les organisations professionnelles non-signataires de la disposition litigieuse soumise à examen siègent avec une voix consultative.

Seules les organisations syndicales et les organisations professionnelles signataires de la disposition litigieuse soumise à examen ont une voix délibérative selon les modalités suivantes :

- chacune des organisations syndicales représentatives de salariés présente dispose d'une voix,
- les organisations professionnelles disposent d'autant de voix que les organisations syndicales présentes.

Les membres privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse.

La délibération de la CPPNI, si elle est signée à l'unanimité des parties signataires de l'accord initial comportant la disposition litigieuse, aura la valeur d'un avenant interprétatif. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse et donc ne la modifie pas.

Cet avenant interprétatif s'impose alors avec un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord interprété, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application.

Toutefois, à défaut d'accord unanime des parties signataires de l'accord initial, un avis interprétatif, signé à la majorité des membres signataires de la disposition litigieuse, pourra être conclu.

À défaut, un procès-verbal de désaccord sera établi.

Article 7

Procédure de conciliation

Lorsqu'un conflit collectif de travail survient entre les employeurs et les salariés liés par la convention collective, la CPPNI peut être saisie afin de rechercher une solution amiable à ce conflit.

La commission comprend un représentant de chaque organisation de salariés représentatives de la branche au niveau national et d'un nombre égal de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposer le différend. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI, qui en assure l'envoi à chaque organisation participante.

La commission doit se réunir dans les 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été saisie. Elle entend les parties et conclue ses débats par un procès-verbal qui est notifié aux parties.

La non-comparution de la partie qui a saisi la CPPNI aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

(Al. exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin) Pendant toute la durée de la procédure, aucune mesure de grève ou de lock-out ne doit être préconisée.

Article 8

Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Elle enregistre et conserve les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI s'abstient de toute interprétation ou d'analyse de l'opportunité des accords recueillis.

L'objectif de ce recueil est de connaître les sujets abordés en entreprise afin de permettre une meilleure adaptation de la négociation collective de la branche à celle des entreprises.

De plus, la commission pourra ainsi capitaliser les bonnes pratiques et les diffuser auprès des partenaires sociaux des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mesures de dépôt et de publicité, les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche adresseront par courriel tout accord d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise

en œuvre d'une disposition législative.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 9 **Transmission des accords collectifs d'entreprise**

La partie la plus diligente de l'entreprise transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues 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 du présent Code du travail à savoir relatifs :

- à la durée et aménagement du travail,
- au travail à temps partiel et travail intermittent,
- au repos et jours fériés,
- aux congés payés et autres congés,
- au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à la CPPNI par courriel.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission à la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis et notifie à tous les membres de la CPPNI les conventions et accords reçus par courriel.

La transmission des accords à la CPPNI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les mesures de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du conseil des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 10 **Rapport annuel d'activité de la négociation**

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité de la négociation retraçant :

- les accords collectifs de branche conclus ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'impact des accords collectifs d'entreprise susmentionnés sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises ;
- le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Article 11 **Participation aux réunions de la CPPNI**

Les convocations aux réunions de la CPPNI sont envoyées par son secrétariat par courriel aux organisations syndicales représentatives.

Les salariés appelés à participer aux réunions sont ensuite convoqués par l'organisation syndicale représentative qui le mandate.

Les employeurs accordent une autorisation d'absence aux représentants syndicaux salariés des entreprises de la branche ainsi mandatés pour se rendre aux réunions de la CPPNI et à leur réunion préparatoire le cas échéant.

En tout état de cause, la participation à la réunion paritaire et éventuellement à la réunion préparatoire ne peut pas excéder 2 journées consécutives.

Réunions préparatoires :

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la réunion de la CPPNI.

Elle devra se tenir la veille de la réunion de la CPPNI.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir et ce, dans le respect des règles de repos minimum.

Cette autorisation d'absence est accordée pour les représentants salariés qui participent à la réunion paritaire correspondante.

Réunions paritaires :

Le représentant informe son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement et au plus tard, 8 jours avant la réunion de la CPPNI sur présentation de la convocation à la réunion paritaire.

Si le représentant participe à une réunion préparatoire, il présente également à cette occasion, la convocation envoyée par l'organisation syndicale qui le mandate et organise la réunion préparatoire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir et ce, dans le respect des règles de repos minimum.

Frais de participation :

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels des représentants salariés mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions de la CPPNI seront pris en charge au réel, sur présentation des justificatifs et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels pour participer aux réunions de la CPPNI des représentants des fédérations nationales représentatives de la branche seront pris en charge par la fédération qui les ont mandatés.

Chapitre 2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 12 **Attributions**

La CPNEFP est l'instance paritaire nationale de branche qui exerce les attributions qui lui sont dévolues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

À ce titre, la CPNEFP a notamment pour missions :

1. D'examiner la situation de l'emploi dans la branche ;
2. D'étudier les évolutions qualitatives et quantitatives envisagées de cette situation et d'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver ;
3. D'assurer la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi qui lui est dévolue par la CPPNI ;
4. De définir et orienter la politique de formation professionnelle et de l'alternance de la branche ;
5. De définir les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et de veiller à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :
 - a. sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
 - b. formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
 - c. création d'outils pédagogiques innovants ;
 - d. peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
 - i. des ouvertures ou des fermetures de sections ;
 - ii. des conditions générales d'admission des apprentis ;
 - iii. de l'organisation et du déroulement des formations ;
6. Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, elle définit les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche correspondant aux besoins en emploi et oriente les moyens mis en œuvre pour leur développement ;
7. D'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent ;
8. De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
9. De définir et mettre à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats de professionnalisation, la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle... ;
10. De définir et mettre à jour les publics, les durées, les critères, les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la formation tutorale et la formation à l'entretien

professionnel ;

11. En matière de certificats de qualification professionnelle (CQP), d'assurer les missions qui lui sont attribuées dans le cadre de l'accord relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles en vigueur dans la branche et, à ce titre, elle a seule compétence pour valider l'avis du jury d'évaluation des certificats de qualification professionnelle (CQP). Pour ce faire, elle définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves donnant lieu à l'attribution d'un CQP délivré sous son contrôle ;

12. De proposer les niveaux de prise en charge annuels des contrats d'apprentissage selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

13. De proposer à la SPP de l'OCPO 2i dont fait partie la branche, les montants des prises en charge des frais annexes des contrats d'apprentissage ;

14. De favoriser les moyens d'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;

15. D'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;

16. De proposer à l'observatoire de l'OPCO 2i de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications pour accompagner la réflexion de la branche

17. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche ;

18. D'émettre des avis relatifs aux demandes de subvention d'investissement des CFA dans lesquels la branche est la plus représentée, présentées à l'OPCO 2i.

Ces missions ne sont pas exhaustives et sont susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives ou réglementaires.

Article 13 **Composition**

La CPNEFP est composée :

— d'un collège de salariés, composé de deux représentants par organisation syndicale reconnue représentative par arrêté dans la branche, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel du même établissement.

— d'un collège d'employeurs, qui dispose d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national de la branche.

Article 141 **Fonctionnement**

L'Ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

Les membres de la CPNEFP se réuniront au moins deux fois par an.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement désigne, par courriel au secrétariat de la CPNEFP, les représentants amenés à y siéger. Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les relevés de décisions de la CPNEFP.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPNEFP dans les mêmes formes.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPNEFP se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Groupes techniques paritaires :

En vue de préparer leurs travaux, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Ce groupe technique paritaire est composé d'un membre par organisation syndicale de la CPNEFP.

Consultation électronique :

Lorsque la CPNEFP doit rendre un avis dans des délais contraints notamment par une administration, et lorsqu'il n'y a pas de réunion programmée au calendrier pour pouvoir respecter ce délai, ses membres pourront être consultés par voie électronique.

Cette consultation donnera lieu à la signature d'un relevé de décision signé de façon électronique, organisée par le secrétariat.

Article 15 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 15.1 **Mise en place de l'observatoire**

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises du secteur dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 15.2 **Missions de l'observatoire**

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- de recueillir et de rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans de la branche ;
- de mener des études et de 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 organisations professionnelles et organisations syndicales concernées.

Article 15.3 **Fonctionnement de l'observatoire**

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEFP, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations professionnelles et organisations syndicales. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEFP.

La CPNEFP, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

L'observatoire rend compte périodiquement à la CPNEFP des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche.

Article 16 **Participation aux réunions de la CPNEFP**

Les convocations aux réunions de la CPNEFP sont envoyées par son secrétariat par courriel aux organisations syndicales représentatives.

Les salariés appelés à participer aux réunions sont ensuite convoqués par l'organisation syndicale représentative qui le mandate.

Les employeurs accordent une autorisation d'absence aux représentants syndicaux salariés des entreprises de la branche ainsi mandatés pour se rendre aux réunions de la CPNEFP.

Le représentant informe son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement et au plus tard, 8 jours avant la réunion de la CPNEFP sur présentation de la convocation à la réunion paritaire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Frais de participation :

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels des représentants salariés mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions de la CPNEFP seront pris en charge au réel, sur présentation des justificatifs et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels pour participer aux réunions de la CPNEFP des représentants des fédérations nationales représentatives de la branche seront pris en charge par la fédération qui les ont mandatés.

Chapitre 3 **Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs**

Mod. par Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

UNAMA ;
Ameublement Français.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT FNCB ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction.

Article 17

Modalités de la mise à disposition

En application des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve de la conclusion d'une convention de mise à disposition, signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, qui précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Dans le cadre de cette mise à disposition, le salarié signe un avenant à son contrat de travail qui précise les horaires de travail, le lieu d'exécution du travail ainsi que les missions confiées au salarié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs. Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues conformément à l'article L. 2135-7 du code du travail.

Cette mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel, auquel cas elle ne peut être inférieure à 1 jour par mois.

Pendant la mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires attribués pendant sa mise à disposition.

La convention visée au premier alinéa du présent article prévoit des périodes de suspension de la mise à disposition permettant à l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation professionnelle définies à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins en formation, et le cas échéant de mise à niveau

Article 18

Durée et formalités relatives à l'accord

Mod. par Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNAMA ;
Ameublement français.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT FNCB ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa signature.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe I - Coordonnées de la CPPNI et de la CPNEFP de la branche de la

fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois

Article 1

Coordonnées de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois

Courriel : cppni@ameublementpanneaux.com

Adresse postale : 120, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Article 2

Coordonnées de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Courriel : cpnefp@ameublementpanneaux.com

Adresse postale : 120, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi

Accord du 20 octobre 2020

[Étendu par arr. 28 déc. 2020, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 31 mai 2022, étendu par arr. 4 août 2022, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 20 octobre 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Avenant 17 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Préambule

Mod. par Avenant 31 mai 2022, étendu par arr. 4 août 2022, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 20 octobre 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Avenant 17 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n° 2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de marge brute le plus faible d'Europe, le secteur de la fabrication de l'ameublement souffre désormais fortement des conséquences économiques liées à l'épidémie du Covid-19.

Le chiffre d'affaire du secteur connaît une baisse de 25 % au premier semestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier professionnel (à destination des cafés, hôtels, restaurants, bureaux, ...) vont être durablement affectés par la crise avec le ralentissement massif des commandes. Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre - 20 % et - 30 % par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années seront nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période du Covid-19.

Du côté du mobilier domestique, l'enjeu est de surmonter les difficultés conjoncturelles pour permettre au mobilier français de se positionner sur un potentiel engouement des dépenses des ménages dans l'équipement «made in France» du logement.

Du fait d'un marché français lourdement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de fabrication de l'ameublement.

(Avenant 31 mai 2022, étendu) Situation économique et perspectives du secteur de la fabrication de l'ameublement à la conclusion de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur de la fabrication de l'ameublement font toujours face en 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le conflit en Ukraine ainsi qu'une très forte hausse des prix des matières premières et du coût de l'énergie.

La reprise de l'activité économique (la crise sanitaire ayant entraînant un arrêt brutal de l'activité en mars 2020) se fait par vague, n'est pas homogène dans tous les pays et s'est accompagnée d'une forte demande mondiale des matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas proportionnelles à la demande mondiale actuelle et les chaînes logistiques mondiales sont très perturbées (délais de livraisons allongés et/ou retardés).

Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix connaissent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des panneaux brut a augmenté de + 111 %, le prix du poids de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 %¹.

À cela s'ajoute un contexte de forte augmentation du prix de l'énergie et des carburants nécessaire à la production et à la livraison.

Les fabricants de meubles ne répercutent qu'une partie de ces hausses de ces coûts sur leurs prix de vente qui sont donc insuffisants pour couvrir la hausse exceptionnelle des coûts de production. À cet égard, les entreprises du secteur n'ont pas de perspective d'amélioration dans les prochains mois du fait d'une demande en matières premières,

notamment en bois et en matériaux dont la fabrication nécessite beaucoup d'énergie pour être fabriqués, toujours plus importante.

Ces problématiques, affectent l'activité des entreprises qui connaissent dans le même temps une baisse de leur production en volume 2 dans un contexte économique et politique toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine.

L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la consommation mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaires, gazole, l'énergie, etc..) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui pourrait les conduire à prioriser d'autres dépenses que celles d'achat de meubles.

Dans l'industrie du meuble, plus d'un salarié sur deux est un agent de production (enquête Xerfi 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité partielle exceptionnelle qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif «FNE-formation» qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les compétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

(Avenant 31 mai 2022, étendu) Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien en emploi, par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité avec ces textes et au regard de la mise à jour de la situation économique et des perspectives du secteur à la date de signature de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche décident d'une part, de permettre aux entreprises entrant dans le champ application du présent accord, confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, les signataires du présent accord, soucieux des perspectives d'emploi, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré.

Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

(Al. ajoutés par Avenant 17 nov. 2022, non étendu) La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n° 2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) : l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME). Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de marge brute le plus faible d'Europe, le secteur de la fabrication de l'ameublement, et par conséquent de l'industrie des panneaux à base de bois, souffre désormais fortement des conséquences économiques liées à l'épidémie du «Covid-19».

Le chiffre d'affaires du secteur connaît une baisse de 25 % au 1^{er} semestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier professionnel (à destination des cafés, hôtels, restaurants, bureaux ...) vont être durablement affectés par la crise avec le ralentissement massif des commandes, et par voie de conséquence, les fabricants de panneaux à base de bois également.

Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre - 20 % et - 30 % par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années seront nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période du «Covid-19».

Du côté du mobilier domestique, l'enjeu est de surmonter les difficultés conjoncturelles pour permettre au mobilier français de se positionner sur un potentiel engouement des dépenses des ménages dans l'équipement «made in France» du logement.

Situation économique et perspectives du secteur de la fabrication de l'ameublement, et par conséquent de l'industrie des panneaux à base de bois, à la conclusion de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur font toujours face en 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le conflit en Ukraine ainsi qu'une très forte hausse des prix des matières premières et

du coût de l'énergie.

La reprise de l'activité économique (la crise sanitaire ayant entraîné un arrêt brutal de l'activité en mars 2020) se fait par vague, n'est pas homogène dans tous les pays et s'est accompagnée d'une forte demande mondiale des matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas proportionnelles à la demande mondiale actuelle et les chaînes logistiques mondiales sont très perturbées (délais de livraisons allongés et/ou retardés). Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix connaissent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des panneaux brut a augmenté de + 111 %, le prix du poids de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 % (1).

À cela s'ajoute un contexte de forte augmentation du prix de l'énergie et des carburants nécessaire à la production et à la livraison.

Les fabricants de meubles et les industries des panneaux à base de bois ne répercutent qu'une partie de ces hausses de ces coûts sur leurs prix de vente qui sont donc insuffisants pour couvrir la hausse exceptionnelle des coûts de production. À cet égard, les entreprises du secteur n'ont pas de perspective d'amélioration dans les prochains mois du fait d'une demande en matières premières, notamment en bois et en matériaux dont la fabrication nécessite beaucoup d'énergie pour être fabriqués, toujours plus importante.

Ces problématiques, affectent l'activité des entreprises qui connaissent dans le même temps une baisse de leur production en volume (2) dans un contexte économique et politique toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine. L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la consommation mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaires, gazole, l'énergie, etc.) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui pourrait les conduire à prioriser d'autres dépenses que celles d'achat de meubles.

Du fait d'un marché français lourdement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien en emploi, par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité avec ces textes et au regard de la mise à jour de la situation économique et des perspectives du secteur à la date de signature de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche décident d'une part, de permettre aux entreprises entrant dans le champ application du présent accord, confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

Dans l'industrie du meuble et du panneaux à base de bois, plus d'un salarié sur deux est un agent de production (enquête Xerfi 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité partielle exceptionnelle qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif «FNE-Formation» qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les compétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de «Covid-19», les signataires du présent accord, soucieux des perspectives d'emploi, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré. Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

Titre 1

Dispositions générales de l'accord

Article 1 (d'origine) **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Son champ d'application géographique est national et comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 1 (nouveau) **Champ d'application**

Mod. par Avenant 17 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 et par l'article 1^{er} de l'accord du 28 mai 2021 relatif au champ d'application fusionné des conventions collectives suivantes :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;

- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Le présent accord a également vocation à s'appliquer à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel postérieurement à la signature des accords susvisés.

Son champ d'application géographique est national et comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Titre 2

Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 **Activités et salariés concernés par le dispositif**

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi. Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du

Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 3

Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- Le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3-1 du présent accord ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3-1

Situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule. L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.

Article 3-2

Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 3-3

Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels 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.

Article 3-4

Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Conformément à l'article 8 du décret 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Article 3-5

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Conformément à l'article 1-1-4° du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

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.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 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.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 3-6

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Conformément à l'article 1-1-4° du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, leur rémunération est maintenue

dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées au titre de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) 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.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 3-7

Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Conformément à l'article 1-5 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 2 du décret 2020-926, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Titre 3

Dispositions finales

Article 4

Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement aborderont tous les ans, à partir de septembre 2021, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

Article 5

Durée et formalités relatives à l'accord

Mod. par Avenant 31 mai 2022, étendu par arr. 4 août 2022, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 20 octobre 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence pour le bénéfice du dispositif de 48 mois consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par décret du 8 avril 2022 n° 2022-508 et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 31 décembre 2022 par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, le présent accord expire le 31 décembre 2026.

La durée d'application du dispositif s'apprécie à compter du premier jour d'autorisation d'activité réduite pour le maintien en emploi accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.

Article 6

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8

Révision

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche. Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Protection sociale complémentaire

Accord du 9 juillet 2024

[Étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Préambule

La fusion des deux régimes de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO) intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019 a nécessité une adaptation des dispositions du code de la sécurité sociale, en supprimant le renvoi aux dispositions de la convention AGIRC de 1947.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, anciennement définie par les articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC de 1947 est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre collectif soit à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les régimes institués par les entreprises doivent faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI pour constituer une catégorie objective sur la base du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par accord de branche peuvent aussi intégrer la catégorie des cadres (à l'instar des «art. 36» de l'ancienne convention AGIRC), sous réserve que l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Afin de maintenir les catégories objectives de cadres et non cadres existantes dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un accord qui définit ces catégories par référence aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

À cette fin, les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1 **Champ d'application**

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a)** Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b)** Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c)** Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d)** Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits «densifiés» en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 **Définition des catégories objectives**

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Les catégories mentionnées ci-dessous sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2.1 **Cadres**

Pour l'application de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à VI de la classification de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 2.2 **Assimilés cadres**

Pour l'application de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 300 dans la classification de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 2.3 **Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime**

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 220 et inférieur à 290 dans la classification de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime.

Article 4 **Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

