
Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

IDCC 3222

Convention collective nationale du 19 janvier 2017

[Étendue par arr. 2 juill. 2019, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CGT FNSCBA ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1^{er} mars 1955 et un certain nombre d'avenants ou accords postérieurs ont fait l'objet d'une mise à jour aboutissant à la signature du présent texte.

La présente convention annule et remplace la convention collective nationale Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1^{er} mars 1955 et tout accord existant précédemment à l'exception des accords suivants figurant en annexe :

Formation professionnelle

- Accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
- Accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ (Étendu par arrêté du 24 février 2012, JO 29 février 2012) ;
- Accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (Étendu par arrêté du 17 mai 2011, JO 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (Étendu par arrêté du 27 novembre 2011, JO 3 janvier 2012) ;
- Accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
- Accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (Étendu par arrêté du 26 juin 2014 publié au JO du 4 juillet 2014) ;
- Accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
- Accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (Étendu par arrêté du 29 février 2016, JO 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016 ;
- Accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (Étendu par arrêté du 4 octobre 2016, JO 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
- Accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords 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 (Étendu par arrêté du 10 février 2012, JO 18 février 2012).

Contrat de génération

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (Étendu par arrêté du 29 février 2016, JO 8 mars 2016)

L'ensemble des accords et avenants figurant en annexe ayant déjà été étendus ou étant en cours d'extension (mis à part l'Accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi), seule la nouvelle convention collective semble justifier un arrêté d'extension. Afin de favoriser le contrôle de l'administration et afin d'avoir un ouvrage conventionnel complet, les partenaires sociaux ont souhaité déposer le nouvel ensemble à l'extension et demander l'extension uniquement sur le corps de la convention collective hors annexes.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Dénomination

Convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Article 2

Objet et champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

La présente convention collective nationale régie, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités françaises des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamelle croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois, menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes
- escaliers.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 4

Dépôt - Extension - Diffusion

Article 4.1

Dépôt

La présente convention sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4.2

Extension

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite. Cette formalité sera effectuée par la partie patronale. Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension.

Article 4.3

Diffusion

L'employeur doit remettre aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel, un exemplaire papier ou dématérialisé de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

Article 5

Adhésion - Révision - Dénonciation

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

5.1

Adhésion

Peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche applicable dans un secteur territorial au professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention au de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

5.2

Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

L'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

5.3

Dénonciation

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la nouvelle négociation qui s'engage peut aboutir à la signature d'un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues par le code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation. Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation de la convention émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariée concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Article 6

Avantages acquis

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis individuellement et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, prévaudra la présente convention collective ou l'accord d'entreprise en fonction des domaines de compétences de l'un ou de l'autre conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail (ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017).

Article 7

Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins 3 fois par an. Elle définit son agenda social.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés et aux congés payés et compte épargne-temps. À cette fin, la loi prévoit la transmission obligatoire à la commission de ces conventions et accords d'entreprise.

La commission paritaire a également un rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

Le rôle des commissions en matière d'extension

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus.

Le rôle des commissions en matière judiciaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Organisation matérielle

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation dans un délai de 15 jours.

Article 8

Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative de branche pour participer aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

Réunions préparatoires

— Chaque organisation syndicale représentative de branche 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 représentative de branche.

Réunions paritaires

Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives de branche est constituée de 6 représentants, dont 5 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 8 jours ouvrés avant la réunion préparatoire sous condition de recevoir au moins 15 jours avant la convocation de l'instance patronale.

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 représentative de branche 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 seront remboursés sur la base suivante :

— Frais de repas : 1,2 fois tarif ACOSS

— Hôtel + Petit déjeuner : 2 fois tarif ACOSS

-
- Trajet domicile gare : Tarif barème kilométrique impôts plafonné
 - Frais de déplacement : frais réel sur justificatif (train 2nde classe, métro, taxi, avions sur base remboursement SNCF et impossibilité prendre train avec accord employeur, parking)
 - Temps de déplacement : Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.
- Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

Chapitre II

Droit syndical

Article 9

Droit syndical

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Article 9.1

Liberté d'opinion et liberté syndicale

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 comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical qui sont d'ordre public.

Article 9.2

Autorisation d'absence pour les réunions statutaires

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai de 15 jours de la convocation écrite émanant de celles-ci étant entendu que ces assemblées ne concernent pas les réunions comprenant l'ensemble du personnel de l'usine. Ces absences ne devront pas être supérieures à 2 % de l'effectif de l'établissement.

Ces absences ne seront ni payées, ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels.

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

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

Article 9.3

Permanent syndical

Dans les cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de «permanent syndical» dument mandaté par une organisation syndicale représentative nationale au niveau de la branche, celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, et pendant un an, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 4 ans.

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

Chapitre III

Délégués du personnel. - Comité d'entreprise - Délégation unique du personnel - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 10 **Délégués du personnel**

Les conditions d'élection des délégués du personnel sont celles prévues par le code du travail :

— sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives

— et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, leur nombre est fixé comme suit pour les ouvriers, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

— de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;

— de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

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

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

— de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

— de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

— de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

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

Article 11 **Comité d'entreprise**

Les conditions d'élection des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail :

— sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives

— et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, le nombre de membres du Comité d'Entreprise, pour le collège ouvrier, est fixé comme suite en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :

— de 50 à 75 salariés : 3 titulaires 3 suppléants ;

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

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

— de 501 à 1 000 salariés : 6 titulaires 6 suppléants ;

— de 1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires 7 suppléants ;

— de 2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires 8 suppléants.

Article 12 **Délégation Unique du Personnel (DUP)**

Les conditions d'élection des membres de la DUP sont celles prévues par le code du travail :

— sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives

— et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Article 13 **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par le code du travail.

La formation spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre IV

La période d'essai

Article 14 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

Durée de la période d'essai et renouvellement

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois avec un renouvellement dans une limite de 1 mois.
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.
3. Pour les cadres : 4 mois avec un renouvellement dans une limite de 4 mois.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le préavis défini ci-dessus est applicable aux contrats à durée déterminée qui stipulent une période d'essai d'au moins une semaine.

Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à sa période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Décompte de la période d'essai

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov.) Cette disposition ne peut s'appliquer que s'il existe un

lien dans les fonctions exercées.

Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chapitre V

Les inventions

Article 15

Inventions (inventeurs et brevet)

15.1

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

15.2

Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

15.3

Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

15.4

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de «déclaration d'invention» disponible auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en 2 exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis par l'INPI à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaboration obtenues, etc.).

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné ci-dessus au 15.3, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, les salariés pourront saisir la commission nationale des inventions de salariés ou le tribunal de grande instance.

15.5

L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue au paragraphe 15.4 ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient. La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisés.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclos et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 15.3, est normalement la propriété du salarié.

15.6

Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission paritaire de conciliation.

15.7

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

15.8

Rémunération : L'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet au moins égale à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Chapitre VI

Le service national

Article 16

Service national

Tout jeune salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans né après le 31 décembre 1978 pour les garçons et après le 31 décembre 1982 pour les filles, est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Comme elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, l'employeur doit verser au salarié le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette journée.

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Chapitre VII

Formation

Article 17

Formation

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Article 17-1

Principes introductifs

Les signataires rappellent que :

- le secteur des Menuiseries industrielles et des charpentes reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel ;
- de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies - métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion ;
- ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI ;
- l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises des Menuiseries industrielles et des charpentes ;
- les entreprises de la branche rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- le secteur souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

- l'importance de l'évolution professionnelle des salariés ;
- leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail ;
- leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi ;
- la volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées notamment dans le cadre du CPF, de la période de professionnalisation et/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 ;
- vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

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

Article 17-2

OPCO de branche

Les parties signataires prennent acte de l'Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :

L'opérateur de compétences interindustriel «OPCO 2i» est agréé à compter du 1^{er} avril 2019.

Le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

Le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.

Chapitre VIII

Classifications / salaires / prime d'ancienneté / prime de vacances

(Voir également «Salaires»)

Article 18

Classifications

La grille de classifications professionnelles figurant à la présente convention s'applique.

Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

Article 18.1

Critères classants

Les signataires ont recensé les critères à partir desquels les salariés pourront être affectés aux emplois correspondant au niveau et à l'échelon décrits ci-après.

Ces critères classants concernent notamment :

- la formation initiale (reconnaissance des diplômes)
- l'expérience acquise (expérience et formation professionnelle)
- la responsabilité
- l'autonomie
- l'initiative
- la polyvalence

L'application par les entreprises de ces critères à leurs salariés devrait faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles classifications qui prennent en compte l'évolution des emplois des professions concernées.

Article 18.2

Grille de classification d'emplois

Dans une hiérarchie de niveaux et d'échelons les définitions d'emplois s'établissent comme suit :

18.2.1

Classification d'emplois «ouvriers»

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches simples et répétitives, liées ou non au processus de fabrication.

Échelon unique : (coefficient 100)

Le salarié exécute des tâches simples et répétitives faisant appel à un mode opératoire simple.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches semi-manuelles, ayant une certaine complexité et liées à des modes opératoires dépendant, ou non, du processus de fabrication. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des machines à commandes numériques simples.

Échelon 1 : (coefficient 115)

Le salarié exécute des opérations liées au mode opératoire simple faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120)

Le salarié exécute des opérations variées, liées à un mode opératoire ne présentant pas de difficultés particulières.

Échelon 3 : (coefficient 125)

Le salarié exécute un ensemble d'opérations comportant ou non le réglage et la conduite de machines simples ou sur lesquelles il effectue des réglages répétitifs.

Niveau 3

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations d'un niveau technique et/ou technologique simple, par le réglage et la conduite, l'entretien et la maintenance des machines et matériels. Ces emplois font usuellement appel des machines à commandes numériques complexes.

Échelon 1 : (coefficient 135)

Le salarié assure la conduite et/ou l'entretien de machines nécessitant des réglages suivant un cahier des charges préétabli. Il exécute des opérations faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 140)

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines ou d'un ensemble de machines complexes. Il exécute des opérations faisant appel à un mode opératoire.

Échelon 3 : (coefficient 150)

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines complexes faisant appel à l'informatique. Il exécute des opérations faisant appel à plusieurs modes opératoires.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations de haut niveau technique et/ou technologique.

Échelon 1 : (coefficient 160)

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, nécessitant le respect d'instructions précises.

Échelon 2 : (coefficient 170)

Le salarié assure l'exécution d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Échelon 3 : (coefficient 180)

Le salarié assure l'exécution et le contrôle d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement.

Échelon unique : (coefficient 190)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique.

18.2.2

Classification d'emplois «employés»

Niveau I

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires.

Échelon unique : (coefficient 100)

Le salarié assure l'exécution de travaux ou tâches élémentaires résultant d'instructions simples et précises.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution, à partir de consignes particulières de travaux élémentaires pouvant nécessiter la mise en œuvre d'une machine simple. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des notions simples d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 115)

Le salarié assure l'exécution de travaux répétitifs faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120)

Le salarié assure l'exécution de travaux liés à la mise en œuvre d'un mode opératoire donné en vue de l'obtention de résultats.

Échelon 3 : (coefficient 125).

Le salarié assure l'exécution de travaux résultant d'un ensemble d'opérations dont le contrôle peut être effectué rapidement.

Niveau 3

Emplois caractérisés par le traitement d'informations précises en vue de leur présentation sous forme de résultats ou de documents qui constituent une suite d'opérations qualifiées. Ces emplois font usuellement appel à des notions complexes d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 135)

Le salarié assure le traitement d'informations destinées à une exploitation ultérieure.

Échelon 2 : (coefficient 140)

Le salarié assure le traitement et l'analyse d'informations en vue de la présentation de résultats directement exploitables.

Échelon 3 : (coefficient 150)

Le salarié assure le traitement, l'analyse et le contrôle d'informations complexes en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches ou de travaux comportant un ensemble d'opérations qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens humains ou matériels en vue de l'objectif à atteindre et de la maîtrise de sa réalisation.

Échelon 1 : (coefficient 160)

Le salarié assure l'exécution de tâches qualifiées, relevant de consignes précises.

Échelon 2 : (coefficient 170)

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Échelon 3 : (coefficient 180)

Le salarié assure l'exécution et la maîtrise d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions soit commerciales soit administratives et dont l'exécution est complexe comportant ou non des fonctions d'encadrement

Échelon unique : (coefficient 190)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine commercial ou administratif.

18.2.3

Classification d'emplois «techniciens» et «agents de maîtrise»

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques, commerciales ou administratives et dont l'exécution est complexe comportant ou non des fonctions d'encadrement et de contrôle.

Échelon 1 : (coefficient 185)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens appropriés en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 2 : (coefficient 190)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 3 : (coefficient 210)

Le salarié assure la mise en œuvre d'un ensemble de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Niveau 6

Emplois pour lesquels sont définis les objectifs à atteindre par la mise en œuvre de moyens comprenant notamment des fonctions d'organisation, de contrôle et d'encadrement.

Échelon 1 : (coefficient 230)

Le salarié exerce la responsabilité de l'exécution de travaux diversifiés ainsi que l'encadrement du personnel correspondant.

Échelon 2 : (coefficient 265)

Le salarié participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des mesures d'organisation qui les accompagnent.

Échelon 3 : (coefficient 300)

Le salarié participe à l'élaboration des normes et à leur condition d'exécution en vue de la réalisation d'objectifs à terme et comportant les caractéristiques des échelons 1 et 2.

Niveau 7

Emplois de niveau 6 pour lesquels les fonctions d'encadrement sont déterminantes

Échelon unique : (coefficient 310)

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

18.2.4

Classification d'emplois «cadres»

Niveau 7

Emplois comportant des fonctions d'encadrement déterminantes mettant en œuvre des connaissances théoriques.

Échelon 1 : (coefficient 305)

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Échelon 2 : (coefficient 310)

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications

nécessités par le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau 8

Emplois caractérisés par la mise en œuvre d'actions au niveau de secteurs déterminés comportant des moyens adaptés en vue de la réalisation des actions engagées ainsi que le contrôle des résultats.

Échelon 1 : (coefficient 345)

Le salarié participe à la définition d'actions au niveau d'un secteur, au lancement et au suivi de ces dernières.

Échelon 2 : (coefficient 375)

Emploi de l'échelon 1 s'appliquant à un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise et dans lequel le salarié dispose d'un pouvoir de décision et de contrôle.

Échelon 3 : (coefficient 420)

Emploi de l'échelon 2 comportant la définition et le programme de lancement des actions dans lequel le salarié coordonne les activités en s'assurant des liaisons nécessaires entre les différents services.

Échelon 4 : (coefficient 480)

Emploi de l'échelon 3 comportant des fonctions de supervision de plusieurs services.

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

Article 18.3

Liste des diplômes professionnels liés à l'activité des industries de transformation du bois et niveaux d'accueil correspondant

Diplômes	Catégories professionnelles	Période d'adaptation le poste	Niveaux dans échelons	& Coefficients
CAP	Ouvriers-Employés	6 mois embauche	après N3 E1	135
BP	Ouvriers-Employés	6 mois embauche	après N3 E2	140
Bac Prof.	Ouvriers-Employés	6 mois embauche	après N3 E3	150
BTS	T.A.M	12 mois embauche	après N5 E1	185
Ingénieur	Cadre débutant	Dès l'embauche fonctions d'encadrement	si N7 E1	305

Le niveau du diplôme pourra être contrôlé par l'entreprise.

Tout diplôme de l'Éducation Nationale, diplôme professionnel ou titre homologué en relation avec la profession, obtenu par un salarié dans le cadre d'une formation professionnelle fera l'objet d'un examen pour une reconnaissance au niveau ou échelon prévu par le présent accord.

Article 18.4

Évolution professionnelle

Sans préjudice de la promotion individuelle, et en vue de favoriser l'évolution professionnelle, les salariés dont l'expérience professionnelle est reconnue à un même emploi pendant une durée maximale de deux ans ou ayant suivi une formation qualifiante attestée, pourront faire l'objet d'affectation à des emplois de niveaux supérieurs.

La définition des niveaux et échelons doit permettre la promotion, le déroulement et l'évolution de carrière des salariés dans les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette définition doit aussi être le moyen de faciliter le développement, l'acquisition de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une meilleure technicité. Aussi la situation des salariés classés dans les différents niveaux prévus par la grille de classifications professionnelles doit faire l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur ou de l'un de ses représentants selon les modalités définies dans l'entreprise.

Pour cela, les possibilités d'évolution professionnelle doivent faire l'objet d'un examen particulier au plus tard trois ans après l'entrée du salarié dans l'entreprise, et par la suite, selon une période triennale.

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé selon les modalités définies dans l'accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (Étendu par arrêté du 4 octobre 2016, JO 19 octobre 2016) et figurant en annexe de la présente convention collective.

De plus, dans un but de promotion individuelle, et ce pour l'ensemble des classifications, un salarié occupant de

façon habituelle des emplois de qualification supérieure à celle correspondant à sa classification pourra faire l'objet d'une évolution de cette dernière. Cette évolution ne se limite pas à une modification de classification au sein d'une même catégorie définie par les dispositions du présent accord mais peut également correspondre à une évolution d'une catégorie à une autre.

Par ailleurs, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de l'évolution professionnelle des salariés afin que leur soient proposées des actions de formation qualifiantes.

Article 18.5 **Lexique de définitions**

18.5.1 **Autonomie**

Degré de liberté du salarié dans l'exercice de sa profession.

18.5.2 **Expérience acquise**

Ensemble d'aptitudes professionnelles acquises par le salarié, soit par la formation professionnelle, soit par l'exercice de son activité, et qui répondent aux besoins de l'entreprise.

18.5.3 **Formation initiale**

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'article 18.3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

18.5.4 **Initiative**

Action du salarié qui choisit et met en œuvre spontanément les moyens nécessaires à l'exécution de sa tâche ou à l'exercice de sa fonction.

18.5.5 **Polyvalence**

Faculté pour le salarié de tenir plusieurs emplois dans l'entreprise.

18.5.6 **Responsabilité**

Capacité pour le salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction.

18.5.7 **Contrôle**

Vérification de l'exécution du travail ; il peut être distinct des opérations de réalisation du travail et intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

18.5.8 **Commande numérique simple**

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

18.5.9 **Commande numérique complexe**

Méthode demandant d'insérer une lecture codée sur une machine, matériel ou ensemble de machines ou matériels.

18.5.10 **Notion simple d'informatique ou de bureautique**

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

18.5.11 **Notion complexe d'informatique ou de bureautique**

Utilisation d'un ensemble de connaissances informatiques permettant l'introduction de données sur un ensemble de machines ou matériels.

18.5.12 **Maîtrise**

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

18.5.13

Moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant différents éléments présentant un degré de difficulté.

18.5.14

Ensemble de moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant l'articulation de différents éléments présentant un degré de difficulté.

Article 19

Salaires minima conventionnels mensuels

Article 19-1

Principe

Il est institué à la signature et à l'extension de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification définie à l'article 18.

Article 19-2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Néanmoins pour sa première application, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 19-6 de la présente convention et s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

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 19-3

Horaire de référence

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

Article 19-4

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 19-5

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

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 19-6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1 481 €
N2 E1	115	1 482 €
N2 E2	120	1 484 €
N2 E3	125	1 486 €
N3 E1	135	1 490 €
N3 E2	140	1 494 €
N3 E3	150	1 504 €
N4 E1	160	1 508 €
N4 E2	170	1 528 €

Emplois	Coeff	
N4 E3	180	1 552 €
N5 E unique	190	1 748 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 505 €
N5 E2	190	1 613 €
N5 E3	210	1 762 €
N6 E1	230	1 930 €
N6 E2	265	2 210 €
N6 E3	300	2 503 €
N7 E unique	310	2 584 €
Cadres		
N7 E1	305	2 544 €
N7 E2	310	2 584 €
N8 E1	345	2 872 €
N8 E2	375	3 080 €
N8 E3	420	3 493 €
N8 E4	480	4 021 €

Article 20 Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires. Elle figure ci-après et figurera ensuite en annexe 1 de l'accord sur les salaires. Cette grille s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

A Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B
Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Article 21
Prime de vacances

Une prime de vacances d'un montant de 20 % de l'indemnité de congés payés sera allouée à l'occasion du départ en vacances.

Chapitre IX
Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Article 22
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail, sans pouvoir être inférieur à un taux de majoration de 25 %.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Ce repos de remplacement peut porter soit sur la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces deux éléments.

L'employeur détermine :

- si la conversion est une mesure collective, ou individuelle,
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos,
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement,
- les conditions de prise des heures converties en repos compensateur de remplacement.

Les heures intégralement compensées sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le salarié reçoit mensuellement une information lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié pourra demander à prendre le repos compensateur de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

Le repos compensateur de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 23
Travail posté

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

Les partenaires sociaux considèrent que la santé des salariés est une priorité et qu'à ce titre la journée de travail peut comporter deux demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi. En dehors de cet horaire, comportant deux demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut aussi s'effectuer par postes dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce mode d'organisation, plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Il existe plusieurs formes de travail posté dont :

— Travail posté discontinu : 2 équipes se succèdent au cours de la journée. L'activité est interrompue la nuit et le week-end ;

— Travail posté semi-continu : 3 équipes se relaient sur un même poste de travail au cours de la journée et de la nuit. L'activité est interrompue le week-end ;

— Travail posté continu : plusieurs équipes se relaient sur le même poste de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ;

— Équipe de suppléance : entreprises fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composée de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Cette organisation du travail de façon continue tend notamment à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Chaque salarié a droit lorsque le travail posté est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins sept heures :

— a une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croute, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif ;

— afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite «de panier» correspondant à l'indemnité de repas forfaitaire définie par l'ACOSS lorsque la restauration est rendue obligatoire sur le lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail.

Plus spécifiquement en cas de recours à une équipe de suppléance :

Le recours aux équipes de suppléance se fera en respectant les dispositions des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 ainsi que l'article R. 3132-9 et les articles L. 3132-16 à L. 3132-19 ainsi que les articles R. 3132-10 à R. 3132-12.

Article 24 Travailleur de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Le recours au travail de nuit est un principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

24.1

Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne sera fait appel au travail de nuit que s'il est nécessaire d'assurer la continuité de la production afin de répondre aux besoins des clients et d'assurer les délais de livraison.

24.2

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

24.2.1

Définition du travail de nuit

Tout travail entre vingt et une heures et six heures est considéré comme travail de nuit.

24.2.2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, pendant une période de douze mois consécutifs, deux cent soixante-dix heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

24.3

Durée quotidienne et hebdomadaire du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

24.4

Contreparties sous forme de repos compensateur et sous forme financière pour le travailleur de nuit

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov.) Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie, fixée par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 1 % des heures de nuits pratiquées.

Ils bénéficient également d'une contrepartie sous forme financière à hauteur de 15 % de majoration de leur salaire effectif.

Le travail de nuit doit être réalisé, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat. Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.

Les salariés en travail posté bénéficient des dispositions relatives au travail de nuit dès lors qu'ils correspondent à la définition du travailleur de nuit.

24.5

Autres contreparties

24.5.1

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées aux articles L. 4624-1 et suivants du Code du travail.

L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des salariés travaillant de nuit.

Les plannings devront être étudiés de manière à respecter le mieux possible les rythmes biologiques (horaires de prise de poste, rythme des roulements...).

Les équipes de nuit doivent comprendre un nombre suffisant de salariés secouristes.

L'entreprise s'assurera de la mise en place d'une organisation managériale adaptée au travail de nuit.

Lorsque leur état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le salarié doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour (posté ou non posté) correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, avec une rémunération équivalente, hors majorations pour travail de nuit.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Finalement, lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

24.5.2

Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne du travailleur de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Obligations familiales

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit.

Femmes enceintes

Les femmes enceintes seront affectées, à leur demande, à un poste de jour pendant tout le temps de leur grossesse

et pendant les quatre semaines suivant leur retour de congé maternité, sauf prolongation de ce délai par le médecin traitant ou le médecin du travail.

Aide au transport

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise favorisera la mise en place du co-voiturage lorsqu'il est possible.

24.5.3

Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- Embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,
- Muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou un poste de nuit vers un poste de jour,
- Prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

24.5.4

Mesures relatives à l'organisation des temps de pause

Chaque travailleur de nuit a droit à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif.

24.6

Suivi médical

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit. (C. trav., art. L. 3122-10).

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi régulier de son état de santé.

Par ailleurs, un transfert sur un poste de jour, peut être effectué, lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige.

24.7

Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement de compétences de l'entreprise. À cet égard, une attention particulière sera portée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique ou le conseil d'entreprise au cours de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation définies au plan de développement de compétences.

Le travail de nuit ne pourra en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

Article 25

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Lorsque l'horaire habituel de travail du salarié ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, ou un jour férié

(hors journée solidarité) tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié (hors journée solidarité) qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1^{er} mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le recours au travail le dimanche n'aura lieu que s'il est justifié par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical prévue par le code du travail.

Article 26

Durée maximale journalière du travail

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation.

En effet, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas de surcroît d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants :

— travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

— travaux impliquant une activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 10 heures, dans les cas suivants :

— activités caractérisées par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ;

— activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

— activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans cette hypothèse, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans un délai de 8 jours à l'issue de la période travaillée.

La durée du travail du mineur de 16 à 18 ans ne peut excéder 35 heures par semaine, temps de formation compris ni 8 heures par jour. Il est néanmoins possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise.

La durée du travail du mineur de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Article 27

Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

A

Mise en œuvre

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après information des instances représentatives du personnel qui émettront un avis. Elles ne remettent pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise signés

antérieurement à la présente convention collective. Un accord d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention collective pourra par ailleurs prévoir des dispositions différentes.

B

Période de référence et répartition

Conformément aux dispositions du Code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompter sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs. L'employeur consultera les IRP qui émettront un avis.

C

Affichage

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

D

Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue au moins 7 jours calendaires à l'avance,
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 2 jours ouvrés à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

E

Les limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé par le Code du travail.

F

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

G

Conditions de prise en compte pour le calcul de la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période

G.1

Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, maladies professionnelles, congés légaux, conventionnels et tous congés supplémentaires négociés dans des accords d'entreprise ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

G.2

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence

G.2.1

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence du fait d'une embauche en cours de période de référence, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de référence.

• la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié* pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiquée pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

— soit payées en tant qu'heures supplémentaires

— soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration

. la moyenne des heures effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

G.2.2

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

. la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

. la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

— En cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire.

— De même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire.

— Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de référence.

Article 28 Horaires individualisés

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut déroger à l'horaire collectif en mettant en place des horaires individualisés, si cela répond aux demandes de certains salariés et si le Comité social et économique (CSE) ne s'y oppose pas.

Si le CSE exprime son veto, la mise en place des horaires individualisés est impossible. L'avis est recueilli de manière expresse lors de la réunion du CSE, le procès-verbal de réunion faisant foi.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la pratique des horaires individualisés après avoir constaté l'accord du personnel.

Article 29 Travail à temps partiel

A Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

— à la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;

— à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;

— à la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé

de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés après information du CE ou des DP s'ils existent.

B **Mentions obligatoires**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

C **Durée minimale et garanties assurées aux salariés à temps partiel**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 4 heures par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel pour le personnel d'entretien (nettoyage des locaux) et de surveillance.

L'horaire hebdomadaire est sinon fixé à 17 heures 30 mn par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif. Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ni une interruption supérieure à 2 heures.

D **Modification des horaires**

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que

ce changement n'est pas compatible :

- avec des obligations familiales impérieuses : Il appartiendra au salarié de donner à l'employeur les justifications sur ces obligations familiales de nature à établir le caractère impérieux de celles-ci (par exemple nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, ou encore nécessité d'assurer la garde d'enfants pour un parent isolé),
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur
- ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

E

Les Heures complémentaires et le complément d'heures

E.1

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées :

- dans la limite du dixième de la durée initiale prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

E.2

Le complément d'heures

E.2.1

Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail : Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

E.2.2

Rémunération : Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

E.2.3

Nombre d'avenants maximum par an et par salarié : Le nombre maximum d'avenants «compléments d'heures» par an par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité. À partir du 8^{ème} avenant, il pourra être proposé au salarié une révision de son horaire de référence en fonction de la moyenne des heures complémentaires effectuées.

E.2.4

Modalité d'accès aux avenants «compléments d'heures» : Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer

un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissants ou ne ressortissants pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises. Le salarié devra avoir la rémunération de l'emploi qu'il remplace ne ressortissant pas de sa catégorie d'emploi.

Article 30 **Forfait reposant sur un décompte annuel en jours**

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Préambule

Les parties signataires ont négocié le présent article dans le respect, notamment, des principes fondamentaux suivants :

- La directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17 alinéa 1 et 19 ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- Les dispositions du Code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés, entièrement autonomes dans l'organisation de leur travail, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction et des lieux où ils exercent leur travail.

Sont seulement visés :

— les cadres de niveau 305 à 480 de l'accord national relatif aux classifications d'emploi et aux salaires minima définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, au accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

— les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, quantifiables à l'avance, prédéterminables et qui disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6 échelon 2 coefficient 265 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2

Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise. Elle doit énumérer notamment :

- La nature des missions qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année et les modalités de décompte des jours travaillés ;
- La rémunération correspondante ;
- Le nombre d'entretiens et les modalités de leur mise en œuvre qui devront porter notamment sur :
 - la charge de travail du salarié ;
 - l'organisation du travail dans et hors de l'entreprise ;

- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la rémunération en adéquation avec les responsabilités ;
- la prise des jours de repos

• Les modalités de renoncement du salarié, à sa demande, à une partie de ses jours de repos.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié déjà présent au sein de l'entreprise et n'est pas constitutif d'une faute.

3

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

3.1

Année complète

Il peut être conclu avec les salariés visés précédemment des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 218 jours par an, journée «solidarité» incluse.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la CCN et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3.2

Année incomplète

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est proratisé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Ce nombre de jour sera négocié par le salarié qui sera embauché en cours d'année, ou qui se verra proposer le forfait annuel en jours, en cours d'année.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la CCN et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

4

Rémunération

La rémunération octroyée aux salariés en forfait jours doit intégrer les sujétions particulières liées à l'absence de références horaires.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent percevoir une rémunération au moins égale à 110 % du minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classification.

En tout état de cause, le forfait annuel en jours ne peut conduire à diminuer la rémunération annuelle perçue antérieurement par le salarié.

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visé ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération mensuelle est lissée. Il est ainsi assuré aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

Incidences des absences, des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération

La valeur d'une journée de travail est calculée de la manière suivante : (Salaire mensuel) / (21,67 jours*)

* $(5 \text{ jours ouvrés} \times 52) / 12 = 21,67$

La valeur d'une demi-journée de travail est calculée de la manière suivante : (Salaire mensuel) / (43,34 demi-journées)

Incidences des absences sur la rémunération

Sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, lorsque le salarié est absent, la rémunération sera réduite à hauteur du montant du salaire correspondant à la durée de l'absence, sans préjudice des éventuelles indemnités d'absence dont le salarié pourrait bénéficier.

La retenue sera effectuée sur la rémunération mensuelle lissée au moment où l'absence se produit et quelle qu'en soit la cause. L'indemnisation se calculera sur la base de la rémunération lissée. La retenue est opérée proportionnellement à l'absence du salarié.

La valeur d'une journée de travail est déterminée selon le calcul défini précédemment.

Incidences des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération

Le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours s'entend pour une année complète et

compte tenu d'un droit intégral a congés payés.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période annuelle de référence du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fonction du nombre de jours réellement travaillés au cours de la période de présence du salarié.

La valeur d'une journée de travail ainsi régularisée est déterminée selon le calcul prévu à l'article 4.

En cas de départ en cours de période, une compensation pourra, s'il y a lieu, être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail.

5

Décompte des journées de travail et organisation de l'activité

5.1

Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un support qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Afin d'assurer une bonne répartition dans le temps de sa charge de travail, ce support est rempli, dans la mesure du possible, en début de mois par le salarié en fonction de sa charge de travail et sous le contrôle de l'employeur. Il a notamment pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

5.2

Organisation de l'activité

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures et 11 heures) minimum consécutives et dans la mesure du possible de deux jours minimum consécutifs doivent être strictement respectés.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

L'employeur veillera à mettre en place des moyens pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Une obligation de prendre 2 jours de repos hebdomadaire ou un nombre minimal de journée ou demi-journée de repos tous les mois, au-delà du repos hebdomadaire légal de 35 heures consécutives, pourra notamment être mise en place.

6

Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit a congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos.

Le positionnement des jours de repos du salarié, par journée ou demi-journée, en forfait annuel en jours se fait, au choix du salarié, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

7

Dépassement de forfait

Si un dépassement est constaté, le salarié doit prendre un nombre de jours équivalant à ce dépassement. Ces jours doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant l'année de référence.

En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés au présent accord pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (*exceptionnellement au cours d'une année donnée*) (*Termes exclus de l'extension par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov.*) à une partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, cela ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours.

Ces jours de repos non utilisés pourront être placés dans un compte épargne temps s'il a été mis en place dans l'entreprise, ou payés au salarié, en accord entre les deux parties.

La rémunération de chaque jour de repos racheté sera égale à 110 % du salaire journalier. La rémunération jour-

nalière sera calculée comme suit : diviser la rémunération annuelle brute hors prime, ayant un caractère annuel, appréciée à la date de paiement, par 218.

Le dépassement du forfait ne pourra pas être imposé au salarié et recueillera nécessairement son accord préalable via la signature d'un avenant à sa convention individuelle de forfait, avenant valable uniquement pour l'année en cours.

8

Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le respect à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

9

Entretiens individuels

Afin de veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur convoque le salarié au minimum 2 fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Le salarié peut demander également un entretien.

Au cours de ces entretiens sont vérifiés l'adéquation de sa charge de travail, de son organisation et de son volume de travail par rapport au respect de ses repos journalier et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et l'adéquation de son niveau de salaire.

Un bilan est établi et, au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de résolution des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte-rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent également, lors de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les éventuelles adaptations nécessaires en termes d'organisation du travail.

L'entretien aura un temps suffisant pour permettre la libre expression du quotidien du travail, mais également pour traiter de la gestion des imprévus et des initiatives. Il doit permettre une réflexion approfondie et une évaluation du travail et des contraintes.

Un compte rendu de l'entretien est écrit et remis au salarié.

10

Suivi médical

Un salarié en forfait annuel en jours peut demander une visite médicale distincte de la visite obligatoire s'il estime que sa charge de travail peut nuire à sa santé, ou s'il se trouve confronté à des situations pour lesquelles il estime ne pas pouvoir faire face.

Il peut également informer le CSE qui mettra ce point à l'ordre du jour de sa prochaine réunion.

11

Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de forfait annuel en jours dans l'entreprise et sur l'état des dépassements de forfait annuel.

12

Droit et obligation à la déconnexion

Le respect par le salarié des périodes de repos journalier et hebdomadaire implique un droit et un devoir de déconnexion des outils de travail et des outils de communication à distance mis à la disposition du salarié. Même si les outils sont fournis par l'entreprise, le salarié a droit au respect de la vie privée. L'entreprise pourra mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Par ailleurs, le salarié en forfait en jours n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels

téléphoniques professionnels pendant ses congés et ses temps de repos.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, pendant ses congés et ses temps de repos.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle explicitement le droit à la déconnexion.

Article 31

Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

1

Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de l'article L. 3121-56 du Code du travail.

Sont plus précisément concernés :

— les cadres qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles. Sont, à ce titre visées, les catégories de cadres à partir du niveau 7 échelon 1 coefficient 305 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective.

— les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6 échelon 1 coefficient 230 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2

Mise en œuvre et nombre d'heures maximum

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Période de référence

La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre d'heures compris dans le forfait correspond à l'année civile, à la période de 12 mois consécutifs comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Durée annuelle

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1827 heures pour les salariés non cadres.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1827 heures pour les cadres.

Ce nombre d'heures correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

Impact des arrivées et des départs en cours d'exercice

En cas d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, le nombre d'heures à travailler pendant la première année d'activité, et le cas échéant la seconde, sera fixé dans la convention individuelle en tenant compte notamment de l'absence éventuelle de droits complets à congés payés. Le nombre d'heures de travail de la seconde année sera éventuellement augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et auxquels le salarié ne peut prétendre. En ce qui concerne la première année, il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas de lissage du salaire, la rémunération à verser au salarié au titre de la première année sera, le cas échéant, ajustée pour tenir compte du moindre nombre ou de l'absence, prévisibles, d'heures supplémentaires. Il sera procédé de même pour la seconde année en cas d'augmentation induite de ces dernières.

Une régularisation pourra être effectuée en fin d'exercice dans les mêmes conditions que ci-dessous.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre d'heures réellement travaillées ou assimilées avec celles qui ont été payées.

Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paye dans les limites autorisées par le Code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié.

Si le compte du salarié est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Impact des absences

Les absences justifiées sont déduites heure par heure du forfait. Il en va de même lorsqu'elles correspondent à une journée complète, sauf s'il est impossible d'évaluer leur nombre. Elles sont alors décomptées sur une base forfaitaire correspondant à l'horaire moyen journalier de la semaine en cours ou, à défaut, celui de la dernière période hebdomadaire travaillée.

Celles n'ouvrant pas droit au maintien intégral du salaire font l'objet d'une retenue proportionnelle sur la paye du mois considéré et au versement, s'il y a lieu, de l'indemnisation qui leur est applicable.

3

Durées maximales de travail

La durée de travail des salariés concernés ne devra pas dépasser les durées maximales légales de travail, à savoir 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un contrôle du respect de ces durées maximales de travail sera effectué.

4

Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies précédemment.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plus de 12 semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la DRH ou l'employeur ou son responsable hiérarchique.

5

Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Article 32

Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail.

Selon les dispositions du Code du travail, seuls sont concernés «les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement».

Les quatre conditions suivantes doivent donc être simultanément remplies :

- participer à la direction de l'entreprise ;
- avoir des responsabilités importantes impliquant une large indépendance dans l'organisation de son temps de travail ;
- être habilité à prendre des décisions de manière largement autonome ;
- percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau 9 défini aux articles 18 et 19 de la pré-

sente convention collective, sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies.

Chapitre X

Congés et absences

Article 33

Congés

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Article 33.1

Congés payés

Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Les règles de fractionnement restent applicables comme suit, à savoir :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences référencées notamment dans le tableau ci-après et l'ensemble des périodes considérées comme du travail effectif par le code du travail, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires :

- Congés payés de l'année précédente ;
- Contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires ;
- Jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail (anciens jours RTT).
- Congé de maternité ;
- Congé d'adoption ;
- Congés légaux pour événements familiaux,
- Congé de paternité ;
- Absence pour don d'ovocytes

- Congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- Congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l'issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail ;
- Congé de formation à la sécurité ;
- Congé de formation économique des membres des comités d'entreprise ;
- Congé de formation des membres des CHSCT ;
- Congé de formation juridique des conseillers prud'homaux ;
- Congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle.
- Périodes limitées à deux mois pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie et un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ou pour rechute.
- Période de préavis dispensée par l'employeur.
- Chômage partiel avec : - fermeture pendant des semaines complètes ; - réduction de l'horaire journalier ou hebdomadaire. - Chômage intempéries : - semaine calendaire non complète.
- Journée défense et citoyenneté ;
- Périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque.
- Congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune 3 500 habitants, au Conseil départemental, au Conseil régional et à l'Assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale ;
- Temps passé à l'exercice du droit d'expression ;
- Crédit d'heures des représentants du personnel ;
- Temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise ;
- Temps pour siéger dans des organismes s'occupant d'immigrés ;
- Temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de Sécurité sociale ;
- Temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux y compris les fonctions d'assistance ;
- Temps accordé aux représentants d'associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions ;
- Congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles ;
- Temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié ;
- Temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis ;
- Temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation.
- Absence pour jours fériés légaux non travaillés
- Absence pour congé fractionnement
- Congés pour enfant malade en cas d'hospitalisation
- Congés de présence parentale dans la limite d'un an
- Congés de solidarité familiale

Article 33.2 Congé paternité

Le congé paternité est ouvert aux salariés pères de famille souhaitant bénéficier d'un congé au moment de la naissance de leur enfant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté dans l'entreprise.

Le congé dure au maximum 11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs et non fractionnables. Il peut être porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Il peut se cumuler avec le congé de nais-

sance de 3 jours prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail, et peut lui succéder directement ou être pris séparément.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Dans deux cas, il est possible de reporter le congé au-delà du délai de 4 mois sans que cela ne remette en cause pour le père l'indemnisation prévue par la Sécurité Sociale :

— hospitalisation de l'enfant : le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;

— décès de la mère : dans ce cas, le père peut bénéficier du congé postnatal de maternité initialement prévu pour la mère et y ajouter ses jours de congé paternité, lequel devra alors être pris dans les 4 mois suivant la fin du congé postnatal.

Hors de ces cas, le report reste possible mais ne donnera pas lieu à indemnisation par la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM). En effet, l'indemnisation n'est maintenue que si le report correspond aux cas expressément fixés par la loi.

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur au moins un mois avant la date prévue pour le départ en congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit y préciser sa date de départ ainsi que la durée de son absence.

Dès lors que ces conditions sont respectées, l'employeur ne peut refuser le congé.

Le congé de paternité suspend le contrat de travail du salarié, qui n'est alors plus rémunéré par l'employeur. Le congé de paternité est en revanche considéré comme du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Pendant la durée du congé de paternité, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la CPAM. Ces indemnités journalières sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les indemnités journalières de maternité. Ce congé ne donne lieu au versement d'indemnités journalières que s'il est pris dans le délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf exceptions.

Article 33.3 **Congé pour enfant malade**

Ce congé est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, de l'enfant de moins de 16 ans dont il a la charge et ce, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de 3 jours par an, pouvant aller jusqu'à 5 si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

La maladie ou l'accident de l'enfant doivent être constatés par certificat médical établi par le médecin soignant l'enfant.

Dès lors que le salarié produit un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de son enfant, le congé est de droit et ne peut être refusé par l'employeur.

Le congé pour enfant malade ne donne pas lieu à rémunération, mais est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés. Néanmoins, en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé pour enfant malade sera rémunéré dans la limite de deux jours par an et sera assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article 33.4 **Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. L'enfant doit cependant répondre aux conditions ouvrant droit aux prestations familiales : être âgé de moins de 16 ans, ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

La durée du congé est de 310 jours ouvrés au maximum, à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

Ce congé peut être renouvelé en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant pour laquelle le premier congé a été accordé. Ce renouvellement suit les mêmes modalités que le congé initial.

C'est le certificat médical délivré par le médecin de l'enfant qui fixe la période au cours de laquelle le salarié sera autorisé à s'absenter pour s'occuper de son enfant. Ce certificat précise la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui rend nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant et des soins contraignants dont la durée prévisible correspondra à celle du congé.

Le congé de présence parentale peut être pris en une seule fois ou de manière fractionnée, mais toujours par jour-

nées entières et non par demi-journées.

Le salarié souhaitant prendre un congé de présence parentale doit en informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la prise effective du congé. Sa demande doit être accompagnée du certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant. La lettre du salarié devra comporter la date de début du congé ainsi que sa durée.

Le médecin de l'enfant doit indiquer dans le certificat médical la durée de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé. Si celle-ci est supérieure à 6 mois, elle fait l'objet d'un réexamen au terme de ce délai, donnant lieu à l'établissement d'un certificat médical transmis à l'employeur.

Le salarié souhaitant prolonger son congé de présence parentale doit en informer l'employeur au moins 15 jours avant le terme prévu initialement, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il doit l'accompagner d'un certificat établi par le médecin de l'enfant, attestant que celui-ci nécessite une présence soutenue ou une prolongation de ses soins.

Lorsque le salarié opte pour un fractionnement du congé, il doit prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance à chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu.

Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut prétendre à une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales.

Le congé de présence parentale est pris en compte pour la moitié de sa durée dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Il est intégralement pris en compte dans le calcul des droits acquis au titre du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'un an.

À son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi précédent, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé peut être interrompu pour cause de décès de l'enfant ou diminution importante des revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge au moins 10 jours ouvrés avant la date à laquelle il souhaite revenir dans l'entreprise»

Article 33.5 **Congé de solidarité familiale**

Peut bénéficier du congé de solidarité familiale tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat, et le passage à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas il devra obtenir l'accord de l'employeur pour la répartition du temps de travail.

Qu'il soit total ou à temps partiel, le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Si l'employeur est d'accord, le congé peut être fractionné sans que sa durée totale ne puisse dépasser 3 mois. Le salarié souhaitant bénéficier du fractionnement doit en avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé.

La durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congé. Il doit lui joindre un certificat médical établi par le médecin attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'urgence absolue confirmée par certificat médical, le congé peut démarrer dès réception de la demande par l'employeur.

Le congé prend fin au terme des 3 mois, ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, ou à une date antérieure. Le salarié doit informer son employeur de sa date prévisible de retour en respectant un préavis d'au moins 3 jours francs

En cas de décès de la personne assistée, le salarié pourra bénéficier de l'autorisation d'absence pour décès, en la

prenant soit à l'issue du congé de solidarité familiale, soit à une date antérieure.

S'il souhaite prolonger son congé, total ou à temps partiel, il devra en aviser l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il adressera sa demande par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, aucune condition d'ancienneté n'étant requise. L'employeur ne peut le refuser ni en exiger le report. Le demandeur peut opter entre suspendre totalement son contrat, et exercer son activité à temps partiel, mais dans ce dernier cas, il devra obtenir l'accord de l'employeur.

Une indemnisation peut être accordée au salarié en congé de solidarité familiale. En effet, pour compenser partiellement la perte de revenus subie par le bénéficiaire de ce congé, une allocation journalière, dénommée allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, est versée par la CPAM.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré par l'employeur et il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée.

La durée du congé est en revanche prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté et du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés.

À l'issue du congé de solidarité familiale, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.6 **Congé de proche aidant**

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée peut être :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant ;
- un enfant à charge ;
- son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Pour bénéficier de ce congé, la personne assistée doit résider en France de manière stable et régulière.

Durée

Le congé est de 3 mois renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder un an dans toute sa carrière professionnelle. Il prend fin soit à l'expiration du délai de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée.

Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Le salarié peut également choisir de fractionner son congé, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois :

- dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé ;
- en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier de ce congé immédiatement.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Demande de congé

Le salarié informe l'employeur par lettre recommandée, avec avis de réception, de sa volonté d'exercer son droit à congé au moins 2 mois avant la date de son départ.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action

urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié joint à sa demande :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée et précisant s'il a déjà eu ou non recours au congé de proche aidant durant sa carrière et le cas échéant, la durée pendant laquelle il a bénéficié d'un tel congé ;
- la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée, ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Réponse de l'employeur

Ce congé est de droit si les conditions évoquées au paragraphe précédent sont remplies : il ne pourra donc être reporté ni refusé par l'employeur.

Retour anticipé de congé

Le salarié peut mettre fin au congé par anticipation en cas de :

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Rémunération et autres

Le contrat de travail est suspendu pour la durée du congé et le salarié ne perçoit aucune rémunération.

La durée du congé de proche aidant est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien sur son orientation professionnelle avec son employeur. À l'issue de ce congé, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.7

Le don de jours de congés à un parent d'un enfant gravement malade

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps si ce dernier a été créé dans l'entreprise, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

A

Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de congés qui auront fait l'objet d'un don.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

B

Donateurs

Le don de jours de repos est possible quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le don concerne des salariés appartenant à la même entreprise. En revanche, il n'est pas possible de faire un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même groupe.

C

Jours de congés cessibles

Tous les jours de repos peuvent être cédés. Il peut s'agir :

- de jours de congés payés ;

- de jours de RTT ;
- de jours de récupération.

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

Les temps de repos stockés sur un compte épargne temps peuvent être également cédés.

Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables. Il en résulte que le don ne peut porter que sur les jours de repos non pris, excédant 4 semaines de congés payés, soit la 5^e semaine.

D

Modalités du don de jours de congés

1

Procédure de demande

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Une période de recueil anonyme de don devra être ouverte par l'employeur, saisie d'une demande de don.

L'employeur assurera l'information de l'ensemble des salariés de la Société de cette demande de don en préservant l'anonymat du demandeur en indiquant, la période au cours de laquelle les dons seront recueillis.

2

Recueil des dons

Les jours faisant l'objet d'un don seront enregistrés dans un compte spécifique au salarié bénéficiaire créé à cet effet.

L'unité de gestion du don est le jour, et à ce titre, les parties conviennent d'une règle simple et unique de calcul :
7 heures = 1 jour.

Les dons sont définitifs, les jours donnés, ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

3

Consommation des dons par le bénéficiaire

Les jours contenus dans le compte personnel sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès de l'employeur en utilisant le même processus que lorsqu'il souhaite poser un jour le congé.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En cas de non utilisation du (des) jour(s) reçu(s) par le salarié bénéficiaire, il(s) sera (seront) conservé(s) en compte pendant 12 mois par l'entreprise. À l'issue de cette période de 12 mois il(s) pourra (ont) être utilisé(s) par un potentiel autre bénéficiaire.

33.8

Indemnité ou congé d'ancienneté

Les ouvriers ayant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé ; ce supplément est porté à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Article 34

Absences

Article 34.1

Autorisations d'absence pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié peut, sur justification, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée varie selon l'événement considéré.

		Période raisonnable
Mariage du salarié ou PACS du salarié	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 3 jours ouvrés avant ou après l'événement
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Pris la veille, le jour ou le lendemain de l'événement
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 5 jours ouvrés après l'événement
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés	
Décès des père ou mère	4 jours ouvrés	
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés	
Décès grand parents	1 jour ouvré	
Décès petits enfants	1 jour ouvré	
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

Pour bénéficier du congé en raison du décès d'un beau-parent, le salarié doit être marié. Il ne peut être attribué pour le décès d'un parent d'un concubin, ou d'un partenaire lié à un Pacs.

Le «beau-père ou la belle-mère» s'entendent des seuls parents du conjoint et non du conjoint remarié. Le deuxième mari de la mère d'un salarié n'a envers lui aucun lien de parenté.

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises dans les délais prévus dans le tableau ci-dessus. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'événement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise. Le salarié ne peut donc exiger la prolongation de son absence et le versement d'une indemnité compensatrice.

Article 34.2

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, avant l'embauche si possible, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Un justificatif devra être fourni dans la mesure du possible dans les 48 heures et au plus tard dans les 72 heures.

Article 34.3

Absence pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur avant l'embauche si possible dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures que ce soit dans le cadre de son arrêt initial ou d'une prolongation. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

Chapitre XI

Indemnisation maladie / Accident du travail et maladie professionnelle

Article 35

Dispositions pour les ouvriers et les employés

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UFME ;
UICB.
Syndicat(s) de salariés :
FO Construction ;
FNCB CFDT.*

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1°

D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité Sociale ou l'organisme de Prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :

— De 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 %

— Plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %

L'indemnisation ne commence à courir qu'à partir du 4^o jour habituellement travaillé dans l'entreprise, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les absences résultant d'accidents de trajet seront traitées comme les absences pour maladie.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la Sécurité Sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

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 35 bis **Dispositions pour les Techniciens et les Agents de maîtrise**

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
*Organisation(s) patronale(s) :
UFME ;
UICB.
Syndicat(s) de salariés :
FO Construction ;
FNCB CFDT.*

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou

dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ou l'organisme de Prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :

— De 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 %

— Plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la Sécurité Sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

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 36 **Dispositions spécifiques aux cadres**

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

— à 100 % pendant les trois premiers mois ;

— à 50 % pendant les trois mois suivants.

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

Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue précédemment.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au moment de son indemnisation.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la Sécurité Sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

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.

Chapitre XII **Maternité / Adoption**

Article 37 **L'état de grossesse**

Il est rappelé que l'état de grossesse figure dans la liste des motifs de discrimination prohibés par les articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail.

L'employeur ne doit pas, notamment, prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi.

Par ailleurs, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat au cours d'une période d'essai.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (examens prénatals et, le cas échéant, examen postnatal). Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. En

outre, elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Les femmes enceintes pourront, sur justification de leur état, bénéficier à partir du 3^{ème} mois de leur grossesse et suivant des modalités qui seront déterminées dans chaque cas en accord avec la Direction de l'Établissement :

— Soit d'une réduction de la durée du travail journalier d'une heure.

— Soit d'un temps d'absence équivalent par journées groupées.

Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution de salaire, si la femme enceinte a plus d'un an de présence continue au 3^e mois de grossesse.

Article 38

Congé 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 dispositions légales. Pendant ces périodes, l'employeur, sous réserve que le salarié touche les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), complètera ces dernières jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'il aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Chapitre XIII

Prévoyance / Frais de santé

Article 39

Prévoyance / Frais de santé

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) / frais de santé applicables à l'ensemble du personnel.

Le choix de l'organisme de prévoyance / frais de santé sera laissé à l'initiative de chaque entreprise avec consultation du CE quand il existe. La négociation d'un accord de branche sera néanmoins engagée sur la prévoyance.

Chapitre XIV

Conditions particulières d'emploi

Article 40

Jeunes travailleurs

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 est supprimé.

Article 41

Travailleurs handicapés

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 et dans la mesure du possible, les postes de travail pourront être adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH.

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

Article 42

Mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé pour causes médicales

Un salarié est déclaré physiquement inapte par le médecin du travail lorsque celui-ci constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste. En conséquence, l'inaptitude physique du salarié impose de chercher un emploi de reclassement au salarié, sauf avis exprès contraire du médecin du travail.

L'employeur d'un salarié physiquement inapte doit, avant de proposer un reclassement au salarié, consulter les délégués du personnel lorsqu'ils existent et ce, quelle que soit l'origine de son affection.

Lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié, l'employeur l'en informe par

écrit. Il lui indique les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'emploi de reclassement proposé doit remplir plusieurs critères :

- Être approprié aux capacités du salarié ;
- Tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;
- Être conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;
- Être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article 43 **Égalité professionnelle**

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Après avoir examiné les rapports de branche comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima «Hommes-Femmes», par coefficients et établis des diagnostics sur la base de ces derniers et du Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (joint en annexe à la présente convention collective), 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 cet article 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 partenaires sociaux considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent article doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aussi aux entreprises de sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle.

Ils demandent aux entreprises de veiller particulièrement à :

- Garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- Favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les partenaires sociaux estiment que le présent article 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 l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan

et de diagnostic.

Article 43.1

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

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'intéressé. 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 l'Observatoire des métiers établiront un 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 43.2

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation professionnelle qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux 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 réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

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.

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisation pour les salariés cités ci-dessous :

- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- Salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, 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 43.3

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.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée notamment sur les qualifications du salarié, qu'il soit à temps plein à temps partiel en fonction des critères professionnels pour les postes à pourvoir.

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.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Article 43.4 **Accès au temps partiel**

L'entreprise s'efforcera de 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 partenaires sociaux 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 43.5 **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.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages ou 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 promotions professionnelles 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.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé 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 qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

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 objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

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.

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer à établir un rapport de branche comprenant des indicateurs permettant

de constater les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par niveau de classification, avec les salaires moyens.

À l'aide de ce rapport, les partenaires sociaux engageront une négociation pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux étudieront notamment le moyen de réduire les écarts de rémunérations et des mesures visant à faciliter l'articulation des temps de vie, professionnel, familial et syndical.

Article 44

Mutation entraînant changement de domicile

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

Article 45

Salariés détachés à l'étranger

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour, les garanties liées à la prévoyance du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux (les démarches administratives sont faites par l'employeur) comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 46

Salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises

Les modalités pour les salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Article 47

Entreprises extérieures

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 et R. 4511-1 du Code du travail.

Chapitre XV

Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation,

d'épargne salariale et de compte épargne temps

Article 48

Participation / Intéressement / Plan d'épargne / Compte épargne temps

Participation

Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation au niveau de l'entreprise.

Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation, ou de versement volontaire et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Compte Épargne Temps

Une négociation sera engagée au niveau de la branche sur ce sujet.

Chapitre XVI

La cessation du contrat de travail

Article 49

Durée du préavis à l'expiration de la période d'essai dans le cadre de la démission ou du licenciement et autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Ouvriers et Employés

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à deux mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois.

Le salarié doit informer son employeur par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement ou de démission, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. En cas de démission, un justificatif devra être fourni par le salarié pour prouver qu'il a effectivement trouvé un nouvel emploi. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance d'une semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Techniciens et Agents de maîtrise

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à deux mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois.

Le salarié doit informer son employeur par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance d'une semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Cadres

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, fixée à trois mois. En cas de démission, le salarié doit informer son employeur par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance d'une semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée équivalente à 12 demi-journées par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris une fois sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du cadre. Le cadre ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Article 50 Indemnités de licenciement

Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.

Son montant s'établit comme suit, sous réserve de dispositions légales plus favorables :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année de service pour chacune des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année de service de 11 à 20 ans inclus ;
- 1/2 mois pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne pourra pas être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 51

Le Départ à la retraite

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur en respectant le délai de préavis conventionnel prévu dans le cadre du licenciement avant la date de son départ.

Une indemnité de départ en retraite sera versée au salarié, répondant aux deux conditions suivantes :

- avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- prendre sa retraite à l'âge légal de départ à la retraite.

L'indemnité sera la suivante :

Après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire

Après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire

Après 20 ans d'ancienneté : 2,5 mois de salaire

Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

Article 52

La Mise à la retraite

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 69 ans devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

L'employeur est tenu de respecter le préavis légal prévu en cas de licenciement.

Le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 53

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

À l'occasion de la rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

SALAIRES

Recommandation patronale de l'UFME et l'UICB du 18 juillet 2019

Article 1

Contexte

Le 19 janvier 2017, l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche (FNS-CBA-CGT, Fg FO, FNCD-CFDT et BATMAT-TP-CFTC, Union des Fabricants de Menuiseries et Union des Industriels et Constructeurs Bois,) a signé la nouvelle convention collective des «Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes Planes» et son annexe constituée des accords antérieurs qui restent applicables. D'un commun accord, les partenaires sociaux ont lié la mise en œuvre de cette nouvelle convention à la publication de l'arrêté d'extension correspondant.

Le 15 mai 2017, une demande d'extension de cette nouvelle convention collective des «Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes Planes» a été formulée, par courrier, auprès des services de la Direction Générale du Travail.

En matière de politique salariale, dans le cadre de la négociation de cette nouvelle convention collective, les partenaires sociaux ont décidé l'abandon de la rémunération annuelle garantie mise en place par l'accord du 28 juin 2002 (Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003) et prévu la mise en place d'une nouvelle grille de salaires minima mensuels applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de la dite convention collective.

Concomitamment à l'attente de la publication de l'arrêté d'extension, des négociations en matière de politique salariale ont eu lieu tout d'abord en 2018, lors des commissions paritaires du 29 mars, 17 mai et 5 juillet. Un accord a été ouvert à signature mais n'a été signé par aucune organisation syndicale.

Ces négociations se sont poursuivies en 2019 lors des commissions paritaires du 23 janvier, 20 mars, 22 mai et 10 juillet. Un accord a été également ouvert à signature et n'a été signé que par une seule organisation syndicale, ne permettant pas d'atteindre le seuil de représentativité de 30 % nécessaire pour que cet accord soit valable.

Le 4 juillet 2019, l'arrêté d'extension du 2 juillet 2019 de la nouvelle convention collective du 19 janvier 2017, a été publié au Journal officiel.

Compte tenu de la date de publication de l'arrêté d'extension, cette nouvelle convention collective sera applicable à partir du 1^{er} août 2019, conformément aux termes de son article 3 selon lequel «La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.»

Lors de la commission paritaire du 10 juillet 2019, l'UFME et l'UICB ont insisté auprès des organisations syndicales sur la nécessité d'avoir un accord en matière de politique salariale afin que la grille de salaire minima mensuel figurant dans la nouvelle convention collective soit augmentée pour son application au 1^{er} août prochain.

Les négociations n'ayant pas permis d'obtenir un accord valable, l'UFME et l'UICB décident de reprendre, dans une recommandation patronale obligatoire pour ses adhérents, les termes des propositions faites aux organisations syndicales et retranscrites dans l'accord ouvert à signature du 22 mai 2019.

Article 2

Champ d'application

Les organisations patronales représentatives au niveau national, signataires de la présente recommandation patronale, précisent que cette dernière s'applique à toutes les entreprises adhérentes à l'UFME et à l'UICB dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes,
- escaliers.

Article 3

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la convention collective du 19 janvier 2017 (1^{er} août 2019)

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

Ils annulent et remplacent les salaires minima conventionnels mensuels définis à l'article 19-6 de la convention collective du 19 janvier 2017.

Emplois	Coeff.	
<i>Ouvriers et Employés</i>		
N1 E unique	100	1 522 €
N2 E1	115	1 523 €
N2 E2	120	1 525 €
N2 E3	125	1 527 €
N3 E1	135	1 531 €
N3 E2	140	1 535 €
N3 E3	150	1 545 €
N4 E1	160	1 549 €
N4 E2	170	1 570 €
N4 E3	180	1 595 €
N5 E unique	190	1 796 €
<i>Techniciens et agents de maîtrise</i>		
N5 E1	185	1 546 €
N5 E2	190	1 657 €
N5 E3	210	1 810 €
N6 E1	230	1 983 €
N6 E2	265	2 271 €
N6 E3	300	2 572 €
N7 E unique	310	2 655 €
<i>Cadres</i>		
N7 E1	305	2 614 €
N7 E2	310	2 655 €
N8 E1	345	2 951 €
N8 E2	375	3 164 €
N8 E3	420	3 589 €
N8 E4	480	4 131 €

Article 4

Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de la recommandation patronale.

Cette grille s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la convention collective du 19 janvier 2017 (1^{er} août 2019).

Article 5
Information auprès des adhérents de l'UFME et de l'UICB

L'UFME et l'UICB communiqueront la présente recommandation à leurs adhérents respectifs qui appliquent la nouvelle convention collective des «Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes Planes»

Article 6
Dépôt

Le dépôt de la présente recommandation sera effectué auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe 1 : Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension de la convention collective du 19 janvier 2017

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B : Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord du 7 avril 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 27 sept., applicable à compter du 1^{er} juin 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages,
- écrans, charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois, menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes
- Escaliers

Article 2 **Salaires minima conventionnels mensuels**

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1554,58 €
N2 E1	115	1556 €
N2 E2	120	1558 €
N2 E3	125	1560 €
N3 E1	135	1564 €
N3 E2	140	1568 €
N3 E3	150	1578 €
N4 E1	160	1582 €
N4 E2	170	1595 €
N4 E3	180	1621 €
N5 E unique	190	1822 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1571 €
N5 E2	190	1684 €
N5 E3	210	1836 €
N6 E1	230	2004 €
N6 E2	265	2286 €
N6 E3	300	2587 €
N7 E unique	310	2670 €
Cadres		

Emplois	Coeff	
N7 E1	305	2638 €
N7 E2	310	2679 €
N8 E1	345	2975 €
N8 E2	375	3188 €
N8 E3	420	3613 €
N8 E4	480	4155 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} juin 2021.

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 **Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 9 **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 10 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Annexe 1 Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} juin 2021

A - Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B - Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord du 13 avril 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,

- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois, menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs - portes. Escaliers

Article 2

Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1 643 €
N2 E1	115	1 644 €
N2 E2	120	1 650 €
N2 E3	125	1 655 €
N3 E1	135	1 662 €
N3 E2	140	1 671 €
N3 E3	150	1 685 €
N4 E1	160	1 700 €
N4 E2	170	1 721 €
N4 E3	180	1 746 €
N5 E unique	190	1 913 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 662 €
N5 E2	190	1 738 €
N5 E3	210	1 894 €
N6 E1	230	2 068 €
N6 E2	265	2 359 €
N6 E3	300	2 669 €
N7 E unique	310	2 755 €
Cadres		
N7 E1	305	2 664 €
N7 E2	310	2 764 €
N8 E1	345	3 070 €
N8 E2	375	3 289 €
N8 E3	420	3 728 €
N8 E4	480	4 287 €

Article 3

Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 **Égalité salariale hommes / femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} juin 2022.

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 **Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 9 **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 10 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Annexe 1 Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} juin 2022

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B : Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord du 18 octobre 2022

[Étendu par arr. 24 janv. 2023, JO 7 févr., applicable le 1^{er} déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans.
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article 2

Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1 679 €
N2 E1	115	1 680 €
N2 E2	120	1 685 €
N2 E3	125	1 690 €
N3 E1	135	1 697 €
N3 E2	140	1 706 €
N3 E3	150	1 719 €
N4 E1	160	1 732 €
N4 E2	170	1 754 €
N4 E3	180	1 779 €
N5 E unique	190	1 949 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 694 €
N5 E2	190	1 771 €
N5 E3	210	1 930 €
N6 E1	230	2 107 €
N6 E2	265	2 404 €
N6 E3	300	2 720 €
N7 E unique	310	2 807 €
Cadres		
N7 E1	305	2 691 €
N7 E2	310	2 817 €
N8 E1	345	3 128 €
N8 E2	375	3 351 €
N8 E3	420	3 799 €
N8 E4	480	4 368 €

Article 3 Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} décembre 2022.

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 8

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 9

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 10

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} décembre 2022

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord du 29 juin 2023

[Étendu par arr. 16 oct. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article 2

Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1 748 €
N2 E1	115	1 749 €
N2 E2	120	1 752 €
N2 E3	125	1 758 €

Emplois	Coeff	
N3 E1	135	1 765 €
N3 E2	140	1 774 €
N3 E3	150	1 788 €
N4 E1	160	1 801 €
N4 E2	170	1 824 €
N4 E3	180	1 850 €
N5 E unique	190	2 027 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 762 €
N5 E2	190	1 842 €
N5 E3	210	2 007 €
N6 E1	230	2 191 €
N6 E2	265	2 500 €
N6 E3	300	2 829 €
N7 E unique	310	2 919 €
Cadres		
N7 E1	305	2 758 €
N7 E2	310	2 902 €
N8 E1	345	3 222 €
N8 E2	375	3 452 €
N8 E3	420	3 913 €
N8 E4	480	4 499 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} juillet 2023.

Article 7 **Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 9 Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 10 Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 11 Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires.

Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2023

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	7189	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,71	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B : Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord du 1^{er} février 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{re} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FO Construction.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois, menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article 2 Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1 767 €
N2E1	115	1 769 €
N2E2	120	1 772 €
N2E3	125	1 778 €
N3E1	135	1 785 €
N3E2	140	1 794 €
N3E3	150	1 808 €
N4E1	160	1 821 €

Emplois	Coeff	
N4E2	170	1 845 €
N4E3	180	1 871 €
N5 E unique	190	2 050 €
Techniciens et agents de maitrise		
N5E1	185	1 785 €
N5E2	190	1 860 €
N5E3	210	2 027 €
N6E1	230	2 213 €
N6E2	265	2 525 €
N6E3	300	2 857 €
N7 E unique	310	2 948 €
Cadres		
N7E1	305	2 775 €
N7E2	310	2 931 €
N8E1	345	3 254 €
N8E2	375	3 487 €
N8E3	420	3 952 €
N8E4	480	4 544 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} mars 2024.

Article 7 **Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 **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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 9

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 10

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 11

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} mars 2024

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord du 29 janvier 2025

[Étendu par arr. 25 avr. 2025, JO 2 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article 2 Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et Employés		
N1 E unique	100	1 802 €
N2 E1	115	1804 €
N2 E2	120	1 807 €
N2 E3	125	1 814 €
N3 E1	135	1 821 €
N3 E2	140	1 830 €
N3 E3	150	1 844 €
N4 E1	160	1 857 €
N4 E2	170	1 882 €
N4 E3	180	1 908 €
N5 E unique	190	2 077 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 821 €
N5 E2	190	1 884 €

Emplois	Coeff	
N5 E3	210	2 053 €
N6 E1	230	2 242 €
N6 E2	265	2 558 €
N6 E3	300	2 894 €
N7 E unique	310	2 986 €
Cadres		
N7 E1	305	2 808 €
N7 E2	310	2 969 €
N8 E1	345	3 296 €
N8 E2	375	3 532 €
N8 E3	420	4 003 €
N8 E4	480	4 603 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 **Égalité salariale hommes femmes**

Les parties signataires, en application des dispositions du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} mars 2025.

Article 7 **Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 **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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 9 **Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 10

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 11

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures)

Applicable à compter du 1^{er} mars 2025

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coeff Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B : Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES MINIMA

Accord national du 28 juin 2002

[Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003]

Avenant n° 7, 27 avr. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FIBC ;

UFME.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT.

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord antérieur ayant même objet.

Titre 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 répondant aux activités suivantes classées sous le code 20,3 7 en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995 et du 20 novembre 1996 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois, menuiseries industrialisées en bois,
- portes planes et blocs portes

Titre II

Classifications d'emplois

Article 1er

Critères classants

Les signataires du présent accord ont recensé les critères à partir desquels les salariés pourront être affectés aux emplois correspondant au niveau et à l'échelon décrits dans l'accord.

Ces critères classants concernent notamment :

- la formation initiale (reconnaissance des diplômes)
- l'expérience acquise (expérience et formation professionnelle)
- la responsabilité
- l'autonomie
- l'initiative
- la polyvalence

L'application par les entreprises de ces critères à leurs salariés devrait faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles classifications qui prennent en compte l'évolution des emplois des professions concernées.

Article 2

Grille de classification d'emplois

Dans une hiérarchie de niveaux et d'échelons les définitions d'emplois s'établissent comme suit :

2.1

Classification d'emplois «ouvriers»

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches simples et répétitives, liées ou non au processus de fabrication.

Échelon unique : (coefficient 100)

Le salarié exécute des tâches simples et répétitives faisant appel à un mode opératoire simple.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches semi-manuelles, ayant une certaine complexité et liées à des modes opératoires dépendant, ou non, du processus de fabrication. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des machines à commandes numériques simples.

Échelon 1 : (coefficient 115)

Le salarié exécute des opérations liées au mode opératoire simple faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120)

Le salarié exécute des opérations variées, liées à un mode opératoire ne présentant pas de difficultés particulières.

Échelon 3 : (coefficient 125)

Le salarié exécute un ensemble d'opérations comportant ou non le réglage et la conduite de machines simples ou sur lesquelles il effectue des réglages répétitifs.

Niveau 3

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations d'un niveau technique et/ou technologique simple, par le réglage et la conduite, l'entretien et la maintenance des machines et matériels. Ces emplois font usuellement appel des machines à commandes numériques complexes.

Échelon 1 : (coefficient 135)

Le salarié assure la conduite et/ou l'entretien de machines nécessitant des réglages suivant un cahier des charges préétabli. Il exécute des opérations faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 140)

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines ou d'un ensemble de machines complexes. Il exécute des opérations faisant appel à un mode opératoire.

Échelon 3 : (coefficient 150)

Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines complexes faisant appel à l'informatique. Il exécute des opérations faisant appel à plusieurs modes opératoires.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations de haut niveau technique et/ou technologique.

Échelon 1 : (coefficient 160)

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, nécessitant le respect d'instructions précises.

Échelon 2 : (coefficient 170)

Le salarié assure l'exécution d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Échelon 3 : (coefficient 180)

Le salarié assure l'exécution et le contrôle d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement.

Échelon unique : (coefficient 190)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique.

2.2 Classification d'emplois «employés»

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires

Échelon unique : (coefficient 100)

Le salarié assure l'exécution de travaux ou tâches élémentaires résultant d'instructions simples et précises.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution, à partir de consignes particulières de travaux élémentaires pouvant nécessiter la mise en œuvre d'une machine simple. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des notions simples d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 115)

Le salarié assure l'exécution de travaux répétitifs faisant l'objet de consignes de travail précises.

Échelon 2 : (coefficient 120)

Le salarié assure l'exécution de travaux liés à la mise en œuvre d'un mode opératoire donné en vue de l'obtention de résultats.

Échelon 3 : (coefficient 125)

Le salarié assure l'exécution de travaux résultant d'un ensemble d'opérations dont le contrôle peut être effectué rapidement.

Niveau 3

Emplois caractérisés par le traitement d'informations précises en vue de leur présentation sous forme de résultats ou de documents qui constituent une suite d'opérations qualifiées. Ces emplois font usuellement appel à des notions complexes d'informatique ou de bureautique.

Échelon 1 : (coefficient 135)

Le salarié assure le traitement d'informations destinées à une exploitation ultérieure.

Échelon 2 : (coefficient 140)

Le salarié assure le traitement et l'analyse d'informations en vue de la présentation de résultats directement exploitables.

Échelon 3 : (coefficient 150)

Le salarié assure le traitement, l'analyse et le contrôle d'informations complexes en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches ou de travaux comportant un ensemble d'opérations qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens humains ou matériels en vue de l'objectif à atteindre et de la maîtrise de sa réalisation.

Échelon 1 : (coefficient 160)

Le salarié assure l'exécution de tâches qualifiées, relevant de consignes précises.

Échelon 2 : (coefficient 170)

Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Échelon 3 : (coefficient 180)

Le salarié assure l'exécution et la maîtrise d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions soit commerciales soit administratives et dont l'exécution est complexe comportant ou non des fonctions d'encadrement

Échelon unique : (coefficient 190)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine commercial ou administratif.

2.3 **Classification d'emplois «techniciens» et «agents de maîtrise»**

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques, commerciales ou administratives et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement et de contrôle.

Échelon 1 : (coefficient 185)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens appropriés en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 2 : (coefficient 190)

Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Échelon 3 : (coefficient 210)

Le salarié assure la mise en œuvre d'un ensemble de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Niveau 6

Emplois pour lesquels sont définis les objectifs à atteindre par la mise en œuvre de moyens comprenant notamment des fonctions d'organisation, de contrôle et d'encadrement.

Échelon 1 : (coefficient 230)

Le salarié exerce la responsabilité de l'exécution de travaux diversifiés ainsi que l'encadrement du personnel correspondant.

Échelon 2 : (coefficient 265)

Le salarié participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des mesures d'organisation qui les accompagnent.

Échelon 3 : (coefficient 300)

Le salarié participe à l'élaboration des normes et à leur condition d'exécution en vue de la réalisation d'objectifs à terme et comportant les caractéristiques des échelons 1 et 2.

Niveau 7

Emplois de niveau 6 pour lesquels les fonctions d'encadrement sont déterminantes

Échelon unique : (coefficient 310)

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

2.4 **Classification d'emplois «cadres»**

Niveau 7

Emplois comportant des fonctions d'encadrement déterminantes mettant en œuvre des connaissances théoriques.

Échelon 1 : (coefficient 305)

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Échelon 2 : (coefficient 310)

Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau 8

Emplois caractérisés par la mise en œuvre d'actions au niveau de secteurs déterminés comportant des moyens adaptés en vue de la réalisation des actions engagées ainsi que le contrôle des résultats.

Échelon 1 : (coefficient 345)

Le salarié participe à la définition d'actions au niveau d'un secteur, au lancement et au suivi de ces dernières.

Échelon 2 : (coefficient 375)

Emploi de l'échelon 1 s'appliquant à un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise et dans lequel le salarié dispose d'un pouvoir de décision et de contrôle.

Échelon 3 : (coefficient 420)

Emploi de l'échelon 2 comportant la définition et le programme de lancement des actions dans lequel le salarié coordonne les activités en s'assurant des liaisons nécessaires entre les différents services.

Échelon 4 : (coefficient 480)

Emploi de l'échelon 3 comportant des fonctions de supervision de plusieurs services.

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

Article 3

Liste des diplômes professionnels liés à l'activité des industries de transformation du bois et niveaux d'accueil correspondant

Diplômes	Catégories professionnelles	Période d'adaptation dans le poste	Niveaux & échelons	Coefficients
CAP	Ouvriers-Employés	6 mois après embauche	N3 E1	135
BP	Ouvriers-Employés	6 mois après embauche	N3 E2	140
BAC Prof.	Ouvriers-Employés	6 mois après embauche	N3 E3	150
BTS	TAM	12 mois après embauche	N5 E1	185
Ingénieur (1)	Cadre débutant	Dès l'embauche si fonctions d'encadrement	N7 E1	305

(1) Cf. Convention Collective des Charpentes, Menuiseries et Constructions Industrialisées et des Portes Planes. Article 2 de l'avenant «Ingénieurs et Cadres» du 2 mars 1970.

Le niveau du diplôme pourra être contrôlé par l'entreprise.

Tout diplôme de l'Éducation Nationale, diplôme professionnel ou titre homologué en relation avec la profession, obtenu par un salarié dans le cadre d'une formation professionnelle fera l'objet d'un examen pour une reconnaissance au niveau ou échelon prévu par le présent accord.

Article 4

Évolution professionnelle

Sans préjudice de la promotion individuelle, et en vue de favoriser l'évolution professionnelle, les salariés dont l'expérience professionnelle est reconnue à un même emploi pendant une durée maximale de deux ans ou ayant suivi une formation qualifiante attestée, pourront faire l'objet d'affectation à des emplois de niveaux supérieurs.

La définition des niveaux et échelons doit permettre la promotion, le déroulement et l'évolution de carrière des salariés dans les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette définition doit aussi être le moyen de faciliter le développement, l'acquisition de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une meilleure technicité. Aussi la situation des salariés classés dans les différents niveaux prévus par la grille de classifications professionnelles doit faire l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur ou de l'un de ses représentants selon les modalités définies dans l'entreprise.

Pour cela, les possibilités d'évolution professionnelle doivent faire l'objet d'un examen particulier au plus tard trois ans après l'entrée du salarié dans l'entreprise, et par la suite, selon une période triennale.

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé à partir du troisième anniversaire d'ancienneté dans l'entreprise.

Seront examinées, lors de cet entretien, les acquisitions significatives de compétences en application, notamment, des critères classants tels qu'énoncés à l'article 1 du présent accord.

À chaque fois, le résultat de l'entretien professionnel sera communiqué individuellement au salarié concerné dans un délai maximal de trente jours ouvrables.

En cas de désaccord du salarié, celui-ci pourra formuler par écrit un recours dans les quinze jours ouvrables qui suivent la notification écrite qui lui a été transmise. Dans ce cas, une réponse écrite lui sera communiquée dans un délai maximal de trente jours ouvrables. En cas de poursuite du désaccord, les délégués du personnel sont compétents pour présenter la requête du salarié à l'employeur ou son représentant qui devra donner une réponse motivée écrite dans les quinze jours ouvrables.

De plus, dans un but de promotion individuelle, et ce pour l'ensemble des classifications, un salarié occupant de

façon habituelle des emplois de qualification supérieure à celle correspondant à sa classification pourra faire l'objet d'une évolution de cette dernière. Cette évolution ne se limite pas à une modification de classification au sein d'une même catégorie définie par les dispositions du présent accord mais peut également correspondre à une évolution d'une catégorie à une autre.

Par ailleurs, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de l'évolution professionnelle des salariés afin que leur soient proposées des actions de formation qualifiantes.

Article 5

Lexique de définitions

5.1

Autonomie

Degré de liberté du salarié dans l'exercice de sa profession.

5.2

Expérience acquise

Ensemble d'aptitudes professionnelles acquises par le salarié, soit par la formation professionnelle, soit par l'exercice de son activité, et qui répondent aux besoins de l'entreprise.

5.3

Formation initiale

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'article 3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

5.4

Initiative

Action du salarié qui choisit et met en œuvre spontanément les moyens nécessaires à l'exécution de sa tâche ou à l'exercice de sa fonction.

5.5

Polyvalence

Faculté pour le salarié de tenir plusieurs emplois dans l'entreprise.

5.6

Responsabilité

Capacité pour le salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction.

5.7

Contrôle

Vérification de l'exécution du travail ; il peut être distinct des opérations de réalisation du travail et intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

5.8

Commande numérique simple

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

5.9

Commande numérique complexe

Méthode demandant d'insérer une lecture codée sur une machine, matériel ou ensemble de machines ou matériels.

5.10

Notion simple d'informatique ou de bureautique

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

5.11

Notion complexe d'informatique ou de bureautique

Utilisation d'un ensemble de connaissances informatiques permettant l'introduction de données sur un ensemble de machines ou matériels.

5.12

Maîtrise

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

5.13 Moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant différents éléments présentant un degré de difficulté.

5.14 Ensemble de moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant l'articulation de différents éléments présentant un degré de difficulté.

Article 6 Modalités d'application de la grille de classifications d'emplois

Le présent article a pour objet de définir les modalités de sa mise en œuvre dans les entreprises ou établissements de la Profession.

Cet article traduit la volonté des parties signataires de voir respectées les dispositions du présent accord. À cet effet, le Chef d'Entreprise, ou son représentant informera et consultera au préalable dans le cadre d'une réunion spécifique, le Comité d'Entreprise ou d'Établissement et les Délégués du Personnel, sur la mise en place du présent accord.

À l'issue de cette réunion, le Chef d'Entreprise, ou son représentant, informera par écrit le salarié de sa nouvelle classification au plus tard un mois avant la date d'application du présent accord.

En cas de réclamation d'un salarié sur sa nouvelle classification, les Délégués du Personnel sont compétents pour présenter cette réclamation à l'employeur qui devra donner une réponse motivée par écrit dans les 15 jours ouvrables.

La mise en place de la nouvelle grille de classification d'emplois prendra en compte les compétences et la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ne devra pas entraîner une rémunération inférieure pour le salarié concerné à celle qui lui était versée. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paie. Il pourra également être mentionné l'emploi occupé. L'accès à une classification supérieure donnera lieu à une revalorisation du salaire de base mensuel réel applicable au salarié.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications d'emploi sera communiqué au Comité d'Entreprise, au Comité d'Établissement, aux Délégués Syndicaux ou à défaut aux Délégués du Personnel au plus tard le 31 décembre 2002.

Un bilan sera présenté aux partenaires sociaux dans le rapport de branche annuel de la Profession pour l'année concernée.

En matière d'interprétation et de conciliation relativement au présent accord, les commissions compétentes sont celles mentionnées aux articles 5 et 67 des Clauses Générales de la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes.

Titre III Salaires minima conventionnels

Article 7 Rémunération annuelle garantie

Il est institué dans le cadre de la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes une rémunération annuelle garantie (R.A.G.) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnés, et ce pendant la durée d'existence du contrat de travail, à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance qui bénéficient d'un salaire de base défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.1 Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel minimal professionnel pour tout salarié travaillant sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Elle concerne également les cadres dont le temps de travail est décompté en jour.

7.2 Adaptation à l'horaire de l'entreprise

Le barème indiqué à l'article 8 étant donné pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail, il doit de ce fait être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise.

7.3 Formule de Calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

Rémunération Garantie = R.A.G. × durée en jours calendaires / 365⁽²⁾

(2) Année bissextile comprise

(3) Cette formule de calcul ne contrevient pas au respect de la législation en matière de repos hebdomadaire

7.4 Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de rémunération quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion de :

- la rémunération des heures supplémentaires au-delà de l'horaire collectif,
- les rémunérations découlant de la législation sur l'intéressement, la participation, et toute somme n'ayant pas le caractère de salaire,
- les indemnités ou primes visées aux articles 4 à 7 du Chapitre 2 de la Convention (indemnité de nettoyage, prime d'outillage), travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, prime conventionnelle de vacances,
- les majorations relatives au travail de nuit, en équipe et continu ou par poste pratiquées dans l'entreprise,
- la rémunération du temps de pause en cas de travail en continu ou par poste, au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année, ou au-delà de l'horaire collectif moyen annuel en vigueur dans l'entreprise et pour le personnel concerné, au cas où cet horaire serait inférieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année,
- l'indemnité de clause de non-concurrence,
- les indemnités de déplacement,
- la prime conventionnelle d'ancienneté,
- l'indemnité de congés payés non utilisés au moment du départ de l'entreprise,
- l'indemnité de panier visée à l'article 9 Chapitre 2 de la Convention Collective précitée.

ainsi que :

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale,
- les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de contrat.

L'ensemble des majorations, éléments de rémunération, indemnités et primes mentionnées ci-dessus sont de plein droit applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Au cas où la prime versée ou l'avantage financier consenti par l'entreprise serait supérieur aux dispositions contenues dans le présent accord ou la convention collective, la partie excédentaire en résultant est incluse dans le montant de la rémunération perçue par le salarié afin d'effectuer la comparaison annuelle au montant de la RAG correspondant à sa classification. Cette disposition n'a pas pour effet de remettre en cause la périodicité ou de réduire le montant de ces primes ou avantages financiers, négociés antérieurement ou en vigueur dans l'entreprise.

7.5 Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de prendre en compte la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler pendant cette absence pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée.

7.6 Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la R A G. lui étant applicable sera constituée de la somme de la R A G. relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classifi-

cation calculée chacune prorata temporis en jours calendaires.

7.7 Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 8, et en tout état de cause au plus tard sur le bulletin de paye du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la R.A.G.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la Rémunération Garantie devant être calculée dans ce cas prorata temporis en jours calendaires).

7.8 Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler.

7.9 Salaire mensuel

La mise en place de la RAG et des accords successifs postérieurs relatifs à cette dernière dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne devra en aucun cas avoir pour effet de diminuer le salaire de base mensuel réel antérieur de chaque salarié.

La mise en place de la RAG ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer dans l'entreprise un salaire mensuel pour chaque salarié.

Article 8 Montant

(Voir avenant n° 2 du 20 février 2004 étendu)

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 3^{ème} mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

Le barème de la R.A.G. défini à l'article 8 sera applicable à compter du premier jour du 3^{ème} mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

Pour l'année civile 2002, il sera fait une application prorata temporis de la RAG.

Article 10 Négociations annuelles

Mod. par Avenant n° 7, 27 avr. 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.

La négociation annuelle relative à la revalorisation, pour l'année civile considérée, de la RAG se tiendra entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année considérée.

Les accords paritaires résultant de cette négociation ne pourront fixer des montants inférieurs à 12 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au moment de leur signature.

Article 11 Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 6, 10 mars 2009, étendu par arr. 10 août 2009, JO 18 août

La grille des montants de la prime d'ancienneté base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires.

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 12 Formation et évolution de carrière

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du pré-

sent accord pour renforcer le rôle de la formation professionnelle au service de la profession.

Cette négociation devra porter une attention toute particulière sur l'évolution professionnelle des salariés en place, tant sur leurs besoins que sur leur évolution professionnelle.

Cette négociation aura également pour objet la création d'un dispositif permettant d'intégrer les nouveaux salariés et les besoins en compétences des entreprises en liaison avec les évolutions technologiques et les process de production, la recherche et la commercialisation.

Article 13

Durées des périodes d'essai et de préavis - indemnités de licenciement

Les parties signataires au présent accord s'engagent à négocier un accord visant à compléter et modifier les dispositions catégorielles conventionnelles, relatives aux périodes d'essai et de préavis ainsi qu'aux indemnités de licenciement.

Article 14

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 en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 15

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 16

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 17

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer en formulant leur demande par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la demande sera déposée conformément à la Loi.

Annexe I

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

(Voir «Classifications et salaires minima»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Protection sociale complémentaire

Accord du 18 juillet 2024

[Étendu par arr. 10 juill. 2025, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des fabricants de menuiseries extérieures (UFME) ;

Union des industriels et constructeurs bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives des salariés de la convention collective «Menuiseries Charpentes, construction industrialisées et portes planes» (IDCC 3222) se sont réunies afin de définir les salariés «non-cadres» pouvant être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, en complément des prestations servies par la Sécurité sociale, la couverture des risques liés à l'atteinte à l'intégrité physique de la personne (accident), la maternité, l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès, les risques d'inaptitude et le risque chômage ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des «cadres» et des «non-cadres».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la CCN «AGIRC» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe 1.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours

— les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (article 2.1 de l'ANI de 2017, ancien article 4 de la CCN AGIRC) ;

— les «assimilés cadres» (article 2.2 de l'ANI de 2017, ancien article 4 bis de la CCN AGIRC), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Une période transitoire a été mise en place, au cours de laquelle le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire conforme aux règles d'exonération URSSAF en vigueur à la date du 31 décembre 2021 continue de bénéficier du traitement social de faveur. Ainsi, les catégories de «cadres» et «non-cadres» peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de l'Annexe I de la

CCN AGIRC jusqu'au 31 décembre 2024.

Les nouvelles dispositions réglementaires imposant la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025, les partenaires sociaux de la Branche «Menuiseries Charpentes Constructions industrialisées et portes planes» se sont réunis en conséquence.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2025, JO 1^{er} août)*, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article 2

Catégories objectives

Article 2.1

Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant au moins du niveau 7 échelon 1 coefficient 305 de l'article 18 de la convention collective «Menuiseries Charpentes, construction industrialisées et portes planes» sur les classifications.

Article 2.2

Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant au moins du niveau 6 échelon 3 coefficient 300 de l'article 18 de la convention collective «Menuiseries Charpentes, construction industrialisées et portes planes» sur les classifications.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 2.3

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise compris entre le niveau 4 - échelon 2 coefficient 170 et le niveau 6 - échelon 2 coefficient 265 inclus de l'article 18 de la convention collective «Menuiseries Charpentes, construction industrialisées et portes planes» sur les classifications.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Chaque entreprise a ainsi la faculté d'intégrer ou non les salariés ci-dessus définis à la catégorie des «Cadres» pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire des cadres. L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques

aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 4 **Durée de l'accord et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Article 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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 6 **Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 7 **Clause de dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 8 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Formation professionnelle **Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi** ***Accord du 27 octobre 1995***

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Industries du Bois pour le Bâtiment ;

Syndicat National des Fabricants de Menuiseries Industrielles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Force-Ouvrière Bâtiment Bois (C.G.T. - F.O.) ;

Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.) ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (F.N.C.B. - C.F.D.T.) ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois (F.I.B.O.P.A. - C.F.E. - C.G.C.).

Le présent accord s'applique aux organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national dont l'activité principale est la fabrication sans intervention de pose de :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages ;*
- charpentes traditionnelles en bois ;*
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;*
- éléments d'agencement intérieur en bois ;*

- menuiseries industrialisées en bois ;

- portes planes et blocs-portes,

sous le code 20-3 Z de la nomenclature d'activité NAF telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (accord du 20 novembre 1996).

Chapitre Préliminaire

Article 1

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national interprofessionnel 10 février 1969, et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 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-dessus.

Chapitre I

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

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;*
- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;*
- de rechercher, avec les Pouvoirs Publics, 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 ;*
- 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 ;*
- 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 ;*
- 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 ;*
- 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 ;*
- de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels notamment dans ses articles 10-1 à 10-6, 10-11, 20-5, 20-6, 20-9, 20-10, 31-15, 70-7, etc. ;*
- de concourir, le cas échéant, avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire de l'emploi.*

Article 4

La CPNE sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini ci-dessus, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;*
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.*

Article 5

La CPNE devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;*

-
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
 - de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ;
 - des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

Chapitre II

Fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

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 collègue salarié.

Article 7

La CPNE se réunit au moins une 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 collègue.

Le Vice-Président préside les réunions de la CPNE en cas d'empêchement du Président.

Conjointement avec le Vice-Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés à la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés par l'entreprise, dans les meilleurs délais.

Chapitre III

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.

Article 13

Le présent accord pourrait 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 devra être convoquée dans les 3 mois qui suivent dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

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 IV

Dépôt de l'accord

Article 15

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

Création de l'OPCA 3+

(Se reporter à OPCA 3+, Accord du 29 juin 2010)

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Accord du 27 avril 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai]

Mod. par Avenant n° 1, 28 nov. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'Industrie Bois Construction ;

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction.

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national inter-professionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles 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/ASSIBA, 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3 Z) :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Mod. par Avenant n° 1, 28 nov. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'Industrie Bois Construction ;

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures.

Syndicat(s) de salariés :

FO Construction.

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 :

— 90 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;

— 10 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

Néanmoins, pour la collecte 2013, au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2012, le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

— 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;

— 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2

Adhésion

Toute organisation professionnelle où 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 4 décembre 2013

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBC ;

UFME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national inter-professionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA 3+, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1 Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3 Z) :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Article 2 Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA 38+, des dépenses «professionnalisation» des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3 Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une

négociation pour adapter le présent accord.

Article 4 **Dispositions diverses**

4.1 **Dépôt et Extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt 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.

4.2 **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.

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 26 octobre 2010**

[Étendu par arr. 27 déc. 2011, JO 3 janv. 2012]

(Dénoncé par la FIBC par lettre du 22 oct. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FIBC du 22 octobre 2014 :

Objet : Dénonciation de l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles

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, la FIBC 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, la FIBC 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, la FIBC vous notifie par la présente, la dénonciation de l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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 de novembre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(Dénoncé par FIBC, UFME, FGFO et FNCF CFDT par lettre du 21 oct. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation du 21 octobre 2014 :

Objet : Dénonciation de l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles

Madame, Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus, de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

— À hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;

— À hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;

— Sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, l'UFME 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'UFME 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'UFME vous notifie par la présente, la dénonciation de l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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 de novembre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, 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'inter-secteurs 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z - (anciennement 20.3 Z) :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par «OPCA 3+»

Article 3 Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

- la contribution professionnalisation :
 - de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
 - de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

- la contribution plan de formation :
 - 1) au minimum 0,20 % 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

Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

— la contribution professionnalisation de 0,15 % destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

— ainsi que la contribution plan de formation de 0,40 %, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

Titre III

Dispositions diverses

Article 5

Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément 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.

Accord du 20 mai 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'Industrie Bois Construction ;

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures.

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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

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 %. 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 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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront 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 7 juillet 2016

[Étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'Industrie Bois Construction ;

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bati-Mat TP (CFTC) ;

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

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portés.

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 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 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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront 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.

Bilan de compétence et passeport formation
Accord du 28 novembre 2012

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable à compter du 22 mars 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBC ;

UFME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;
FNCB CFDT ;
BATBOIS FO.

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

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 suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Article 2 Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 15 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.»

2.1 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 compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

2.2

Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

2.2.1

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.

2.2.2

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, 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.

2.2.3

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 soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève. Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

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 a 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 calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé. L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Article 3

Le passeport orientation et formation

Le code du travail prévoit la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (article L. 6315-3).

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 ci-après.

Ce passeport 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) ;
- le service militaire.

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.

Exemple de Passeport Formation

Photo

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 :...

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates :	Diplôme ou Certification : ...
Du	Établissement : Nom :... Type :...
Au	Ville :...

Expérience professionnelle

Pour chaque entreprise faire figurer ci-dessous les informations suivantes :

Année(s)	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) :... Durée :...
----------	--

de	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés : ... Entreprise :...
à	Adresse/Tél. : ...

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Au Du	Entreprise :... Intitulé du stage :... Objectifs :... - Externe - Interne Organisme :... Durée :... Validation du stage (diplôme, certificat...) :...
---------------------	---

Langues (et niveaux)

...

Aptitudes et compétences techniques (exemples : informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines...)

...

Aptitudes et compétences organisationnelles (exemples : management d'équipes, de budgets...)

...

Autres aptitudes, compétences ou expériences

...

Article 4 **Disposition diverses**

4.1 **Entrée en vigueur**

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail.

4.2 **Dénonciation et révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

4.3 **Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

4.4 **Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.5 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7,

L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 8 juillet 2015

[Étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter de la date de dépôt]

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} août 2016 ^[(1)]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'industrie Bois Construction ;

Union des fabricants de menuiseries extérieures.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des fabricants de menuiseries extérieures ;

Fédération de l'industrie bois construction.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession ;
- l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent par ailleurs :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du Compte Personnel Formation (CPF) 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 la vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à développer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du Compte Personnel Formation (CPF).

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et

Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Article II

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.1

Mise en place

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.2

Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3

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 des secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.

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.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La Présidence et la Vice-Présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la Présidence de la CPNE, celle-ci exerce la Vice-Présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

2.4 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, après avis de la CPNE.

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 III Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} août 2016 [(1)]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'Industrie Bois Construction ;

Union des fabricants de menuiseries extérieures.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT.

3.1 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, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption,
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes,
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes,
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,

— les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c

Public concerné par le contrat de professionnalisation 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.

3.2

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 l'accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d'emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

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.

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.

3.3
Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération 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.

3.4
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.

3.5
Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la Direccte.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition égale 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.

3.6
Détermination des forfaits financiers de prises en charge (Avenant n° 1, 26 mai 2016, étendu)

La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 20 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - d'un CQP
 - ou d'un diplôme

— 12 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) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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.

3.7

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

3.8

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 leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article IV

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.

4.1

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.

4.2

Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

4.2.1

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.

4.2.2

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.

4.2.3

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.

4.2.4

Organisation du parcours de formation

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation ;
- une phase de certification des parcours de formation.

4.3

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
- 3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

4.4

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant : 10 €. Ce forfait est limité aux frais réels. Il inclut le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ce forfait horaire pourra être modifié 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 (CPNL) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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 V

Dispositions relatives à la fonction tutorale

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en périodes de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la

démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

5.1 Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

5.2 Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc...

5.3 Prise en charge financière

Il est 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 de blanch, 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. L. 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.

Article VI Le compte personnel formation

6.1 Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

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 sou-

ten 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 précisées 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 :

— la liste de la CPNE ;

— la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copenef) ;

— 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 être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse.

L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

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.

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 VII 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.

Article VIII 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. 29 févr. 2016, JO 8 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 (GPNE) ;
- 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 ;

- (Dernier point exclu de l'extension par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars) gérer financièrement l'ensemble des contributions 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 IX

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.

9.4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.5

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.

Accord du 13 avril 2022

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de la date de dépôt, soit le 27 mai 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

FNCB CFDT.

Sont convenues et arrêtées les dispositions suivantes :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;

-
- le développement économique des entreprises de la profession;
 - l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent, par ailleurs, continuer à:

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du Compte Personnel Formation (CPF) ou du plan de développement de compétences 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 la vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à travailler au développement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du Compte Personnel Formation (CPF).

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Par ailleurs, ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés.

Ils souhaitent enfin renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers «Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes».

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.)*, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article II

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.1

Mise en place

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.2

Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3

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 des secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.

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.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La Présidence et la Vice-Présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la Présidence de la CPNE, celle-ci exerce la Vice-Présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

2.4

Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par l'opérateur de compétences de la branche en application de la réglementation en vigueur.

Article III

Le contrat de professionnalisation

3.1

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, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption,
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes,
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.
- 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.

Cette durée peut enfin être portée à 36 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification et les bénéficiaires de minima sociaux.

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 :
 - m soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
 - m soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - m 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.

3.2

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 figurant à l'article 18 de la convention collective Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées du 19 janvier 2017 ;

— soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

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.

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.

3.3

Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération 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.

3.4

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.

3.5

Demande de prise en charge auprès de l'OPCO de branche 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'OPCO compétent au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCO compétent 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 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCO compétent 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.

3.6

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCO de branche compétent, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant :

— 20 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :

m d'un CQP

m ou d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

— 12 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ce forfait horaire pourra être modifié 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) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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.

3.7

Rôle du comité social et économique ou du CSE central

Le comité social et économique ou le CSE central émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

3.8

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 leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article IV

La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel» a supprimé le dispositif «période de professionnalisation» et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit «Pro-A» et permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

4.1

Objet des PRO A

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Il est rappelé que pour l'aider dans cette démarche de reconversion ou de promotion par alternance, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé est en effet proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

4.2

Mise en œuvre

En application des dispositions légales, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro-A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail est déposé à l'OPCO (opérateur de compétences).

L'OPCO dépose l'avenant auprès de la Dreets sous forme dématérialisée (C. trav., art. D. 6325-1 et s.).

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait (C. trav., art. L. 6324-7 ; C. trav., art. L. 6321-6, 2o).

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion de l'alternance, notamment en lui aménageant éventuellement son temps de travail si cela s'avère nécessaire.

4.3

Durée PRO A

La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail,

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une promotion par l'alternance, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail à savoir :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les salariés bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- pour les salariés en contrat unique d'insertion.

4.4 Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

En tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, à l'exercice des «coeurs» de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers, la liste des qualifications éligibles établie est la suivante :

- CAP menuisier fabricant
- CAP charpentier bois
- BAC PRO technicien menuisier agenceur
- BAC PRO technicien constructeur bois
- BTS systèmes constructifs bois et habitat
- BEP bois option D : Menuiserie, agencement
- CQP Menuisier industriel fabrication de fenêtres et de portes
- Titre Menuisier fabrication et bois dérivés
- Peintre Industriel (RNCP 34684)
- BTS Étude et réalisation d'agencement
- BTS Développement Réalisation BOIS

La CPNE examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et proposera si nécessaire les adaptations à la liste figurant précédemment. Les nouvelles certifications devront figurer dans un avenant au présent accord.

4.5 Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % :

- lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.*) d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.*) ;
- lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire, ou un 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur.

4.6 Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Article V Dispositions relatives à la fonction tutorale

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en reconversion ou promotion par l'alternance, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le Comité social et économique sera tenu informé des salariés choisis comme tuteurs.

5.1

Missions du tuteur

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 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 ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, notamment en aménageant, éventuellement son temps de travail si cela s'avère nécessaire.

5.2

Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc...

5.3

Prise en charge financière

Il est 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'OPCO de branche d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCO 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 11 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des salariés en reconversion ou promotion par alternance, 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.

Article VI

Le compte personnel formation

6.1

Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations

éligibles.

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

Alimentation et comptabilisation du compte

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année acquièrent 500 € par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 €.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 € (plafond de 8 000 €).

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

6.3

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

6.4

Abondements

I. - Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-21, L. 6323-31 et L. 6323-34 du code du travail.

II. - Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

1^o Le titulaire lui-même ;

2^o L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

3^o L'opérateur de compétences de la branche ;

4^o L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

5^o Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

6^o L'État ;

7^o Les régions ;

8^o Pôle emploi ;

9^o L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du présent code ;

10^o Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;

11^o Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;

12^o Une autre collectivité territoriale ;

13^o L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique ;

14^o L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code.

III. - À l'exception du titulaire du compte personnel de formation, les financeurs mentionnés au II peuvent alimenter le compte du titulaire. Les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire sont versées à l'organisme

mentionné à l'article L. 6333-1 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

6.5

Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et interbranche (CQPI) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions visées à l'article L. 5151-7 du code du travail.

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.

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 être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; *coût de l'action (Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.)* ; 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.)* ; 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.

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 : Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 6.5, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail énoncées à l'article 6.4 du présent accord.

Article VII

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.

Article VIII

Rôle de la section professionnelle de l'OPCO de branche compétent pour les différentes formations

Les parties signataires prennent acte de l'Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :

- L'opérateur de compétences interindustriel «OPCO 2i» est agréé à compter du 1^{er} avril 2019.
- Le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.
- Le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.»

Les parties signataires prennent acte également des termes de l'article 8 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel «OPCO2i» relatif aux missions des «Sections Paritaires Professionnelles», à savoir :

«Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
- d'examiner et de coordonner :

m la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par

-
- l'alternance ;
- m** les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
 - m** les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;
- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;
- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- de suivre l'activité de l'Opco et faire toute proposition au Conseil d'administration dans ce domaine.»

Article IX

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.

9.4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.5

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.

9.6

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place de la formation professionnelle sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

FNCBA CGT ;

FNCB CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 29 juin 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter de sa date de signature, soit le 29 juin 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FG FO Construction ;

FNCB CFDT.

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est un outil essentiel au développement des compétences, à la professionnalisation ainsi qu'à la mobilité des salariés. Elle permet les nécessaires adaptations des métiers aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux de la branche.

Pour répondre aux besoins des entreprises et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de permettre la mise en place de certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes,
- Escaliers

Article 2 Définition du CQP

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'un accord qui en définit le processus de création et de mise en œuvre.

Le CQP correspond à un emploi existant qui peut être identifié et qui offre une qualification reconnue nationalement.

Article 3 Objet du CQP

Le CQP a pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de profession-

natisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise;

— de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer dans l'entreprise.

Article 4 **Conditions d'obtention du CQP**

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation :

— soit à l'issue d'un parcours de formation ;

— soit dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 5 **Personnes éligibles au CQP**

Mod. par Avenant n° 1, 29 juin 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter de sa date de signature, soit le 29 juin 2023.⁽¹⁾

(1) Signataires

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salariés :

FG FO Construction ;

FNCB CFDT.

Par le biais d'actions d'évaluation à l'issue d'un parcours de formation

Les jeunes et les demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes :

m soit dans le cadre du plan de développement des compétences ;

m soit dans le cadre de Pro-A ;

m soit dans le cadre du compte personnel de formation ;

m soit dans le cadre de tout autre dispositif de financement de la formation professionnelle permettant la formation en vue d'une certification.

Les personnes relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du compte personnel de formation de transition professionnelle.

Les personnes relevant d'une autre branche :

m Les jeunes et les demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise n'appliquant pas la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

m Les salariés en activité dans une entreprise n'appliquant pas la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes :

— Soit dans le cadre du plan de développement des compétences;

— soit dans le cadre de Pro-A ;

— soit dans le cadre du compte personnel de formation ;

— soit dans le cadre de tout autre dispositif de financement de la formation professionnelle permettant la formation en vue d'une certification.

NB : Pour ces personnes, l'accès ne sera possible qu'au cas par cas avec un examen de la demande par la CPNE avant démarrage de l'action CQP. La formation et les évaluations seront forcément mises en œuvre par les OF agréés par la CPNE «Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes».

Par le biais d'actions d'évaluation dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes et disposant d'une expérience d'au moins 1 an dans les domaines précisés par la CPNE pour chaque CQP ;

Les demandeurs d'emploi visant un emploi existant dans les entreprises appliquant la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes et disposant d'une expérience d'au moins 1 an dans les domaines décrits par la CPNE pour chaque CQP.

Article 6

Création d'un CQP

Les CQP sont créés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes, seule instance habilitée à représenter les professions concernées dans ce domaine.

Les CQP sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour chaque CQP créé par la CPNE, les parties pourront convenir, s'il y a nécessité, d'associer un niveau de classification minimum au titulaire de l'un de ces CQP créés et lorsqu'il occupe réellement dans l'entreprise un poste correspondant à ce certificat.

Article 6.1

Rapport d'opportunité

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNE au vu d'un rapport d'opportunité.

Article 6.2

Mise en place du CQP

Si après étude du rapport d'opportunité, la CPNE décide de mettre en place un CQP, les éléments suivants pourront être élaborés :

- la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, regroupées en bloc de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de certification comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au CQP ;
- des outils d'évaluation (en partie digitalisé le cas échéant) par la formation et par la VAE (grille d'évaluation à l'issue de la formation, fiche de résultats du candidat, un procès-verbal du jury, un guide du jury... etc),
- un mode d'emploi pour former et aider les évaluateurs.

Les CQP créés sont transmis à la commission nationale de la certification professionnelle (ou à tout organisme se substituant à cette commission) accompagné du dossier pédagogique. Leur enregistrement au Répertoire Nationale des certifications Professionnelles (ou à tout répertoire se substituant à ce dernier) est systématiquement sollicité.

Article 6.3

Suivi du CQP

Le dispositif des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux personnes concernées de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est effectué chaque année par la CPNE.

Il appartient également à la CPNE de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

La CPNE pourra s'appuyer notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour décider des éventuelles évolutions à apporter.

Article 6.4

Durée, modification et suppression du CQP

Le CQP est créé pour une durée indéterminée.

De la même manière que pour la création des CQP, la CPNE est seule compétente pour renouveler, modifier ou supprimer un CQP.

Les organisations membres de la CPNE peuvent demander la modification des référentiels des CQP. Toute modification des référentiels des CQP soumise par la CPNE, transmise à la CNCP et inscrite au RNCP, s'applique pour les promotions dont la formation ou le parcours de VAE débute après l'entrée en vigueur de la décision de modification. Ces modifications peuvent être décidées par la CPNE à tout moment.

Le CQP peut, enfin, être supprimé sur décision de la CPNE, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE établit une liste des CQP précisant sa date de création et éventuellement de renouvellement ou de suppression.

Article 7

Organisation des formations conduisant à un CQP

Article 7.1

Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'agrément auprès du secrétariat de la CPNE, suivant la procédure définie par ladite CPNE et décrite ci-après.

La CPNE agréé les organismes en réponse à un cahier des charges pour une durée de 5 ans renouvelable. Le cahier des charges élaboré par la CPNE comporte obligatoirement :

- le contexte ;
- le public visé ;
- les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus ;
- la connaissance «métier».

Seront annexés au cahier des charges, le référentiel d'activités visé à l'article 6-2 du présent accord et le référentiel de certification du CQP.

Les organismes de formation retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation.

Dès la création effective du CQP, la CPNE et les organismes agréés signent une convention relative à l'agrément donné, qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de branche sur les CQP ;
- les référentiels du CQP ;
- les modalités de mise en œuvre du CQP.

La suspension de l'agrément peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNE et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNE.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNE.

Article 7.2

Organisation des stages de formation

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité à les dispenser.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé.

Les organismes de formation agréés informent le secrétariat de la CPNE du déclenchement d'une session de formation.

Article 8

Évaluation du candidat

La préparation et l'évaluation du CQP par la voie de la formation ou par la voie de la VAE s'effectuent conformément aux outils d'évaluation.

Article 9

Obtention et délivrance du CQP

Article 9.1

Obtention du CQP

La CPNE décide de l'attribution du CQP au vu :

- des évaluations finales
- et de la délibération du jury.

Si tous les blocs de compétences sont obtenus, le CQP est acquis.

Si seulement certains blocs de compétences sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré pour les blocs obtenus.

Il est rappelé qu'un bloc de compétence se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activité d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

À chaque bloc correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Ainsi, un CQP enregistré au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétence. Dans le cas où seulement une partie des blocs de compétence sont acquis, il s'agit d'une validation partielle du CQP.

Article 9.2

Jury d'examen du CQP

Désignation et composition du jury du CQP

Le jury d'une session de CQP est désigné par la CPNE. Il est composé si nécessaire de deux observateurs désignés par le collège salarié et par le collège employeur de la CPNE, de deux experts du métier visé par le CQP, appartenant ou non à la CPNE.

Seules peuvent être désignées, les personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans appartenant au secteur concerné par la certification avec une expérience professionnelle de 5 ans.

Des représentants de l'organisme de formation en charge du CQP, ainsi que le cas échéant, le tuteur peuvent également y siéger à titre d'experts sans voix délibérative.

Au démarrage de chaque session de jury, les membres du jury désignent le président du jury parmi ses membres.

Rôle des jurys

- évaluer et délibérer à l'issue de la formation.
- évaluer et délibérer dans le cadre de la VAE.

Organisation des sessions de jury

L'UFME ou l'UICB, en fonction du CQP délivré, sera chargée de l'organisation des réunions du jury - lesquelles pourront au besoin être organisées en province.

Article 9.3

Délivrance du CQP

La CPNE délivre les certificats et les certificats de blocs de compétences préparés et signés par son président.

La CPNE mentionne sur le certificat : le nom et le prénom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

La CPNE peut conserver une version imprimée ou numérique des outils d'évaluation qui ont permis la délivrance du CQP.

Elle adresse aux lauréats à leur adresse personnelle en recommandé avec avis de réception ou leur remet en mains propres, les certificats et les certificats de blocs de compétences.

La CPNE tient à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Article 10

Communication

La CPNE confie aux organisations professionnelles le soin de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective :

- la création, la suppression ou la modification de tout certificat de qualification professionnelle,
- les noms des organismes habilités pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle,

Article 11

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

Date d'application

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 14

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision. L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de

la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 3 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 15 **Révision de l'accord**

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 16 **Dénunciation**

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 17 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en place des CQP sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entretien professionnel **Accord du 28 janvier 2016**

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 19 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des fabricants de Menuiseries Extérieures ;
Fédération de l'Industrie Bois Construction.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâtie-Mat T.P (CFTC) ;
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 la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet et notamment celles de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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 suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamallé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,

— portes planes et blocs portes,

Article 2

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 celui étant distinct de l'entretien d'évaluation annuel individuel. Il doit être 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.

Article 3

Dispositions relatives aux objectifs 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...), 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 de formation (plan de formation, période de professionnalisation, Compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF).

Article 4

Conditions matérielles d'organisation

L'entretien professionnel est organisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002. Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels fera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation pour éviter toute perturbation extérieure : local, adapté, temps nécessaire,...

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) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

Article 5

Déroulement matériel de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder notamment :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment CPF, CIF, VAE, bilan de compétences et plan de formation, etc.). L'entreprise pourra utiliser le support figurant à l'annexe 1 ;
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. À cette occasion il dressera un état des lieux des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence ;
- les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe 2, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un rapport dont un exemplaire est remis au salarié dans un délai raisonnable.

Article 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.

Article 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. 4 oct. 2016, JO 19 oct.*) 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) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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. 4 oct. 2016, JO 19 oct.*) être prises en charges au titre, du plan de formation.

Article 8 **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 9 **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.

Article 10 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Annexe 1

Dispositif	Sujet	Objectif	Public	Modalités	Pour toute information complémentaire
Congé Individuel de formation (CIF)	Action de formation	Permettre aux salariés de suivre une formation externe à l'entreprise, à leur initiative, afin de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession, par une action de formation	Salariés en CDI pouvant justifier de 24 mois d'activité salariée (à temps plein ou temps partiel) dont 12 mois dans l'entreprise. Salariés en CDD qui ont travaillé 24 mois dans le secteur privé, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.	Le salarié doit déposer un dossier au FONGECIF. Le dossier sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF	Sur internet : site du FONGECIF
Compte Personnel de Formation (CPF)	Action de formation	Permettre aux salariés ou demandeurs d'emploi de suivre une formation à leur initiative ou avec leur accord exprès. Le CPF donne principalement accès aux formations conduisant à l'acquisition d'une qualification professionnelle et figurant sur une liste de branche ou interprofessionnelle, à l'accompagnement VAE, aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences.	Toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou à partir de 15 ans pour les jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage).	Le salarié peut mobiliser son CPF avec ou sans accord de son employeur. La formation peut avoir lieu tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. La durée de la formation est fonction du nombre d'heures disponibles dans le compte.	www.moncompteformation.gouv.fr
Bilan de compétences	Action d'orientation	Permettre aux salariés de faire un point sur leur carrière, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel.	Justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise, d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.	Prestation possible dans le cadre du congé de bilan de compétences avec le FONGECIF (dépôt d'un dossier qui sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF) ou dans le cadre du plan de formation.	Site du Fongecif, rubrique bilan de compétences.
Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	Action d'orientation	Formaliser les projets d'évolution professionnelle, accompagner à la mise en œuvre du projet : définir le parcours de formation adéquat, le plan de financement, le calendrier professionnel.	Tout actif, quel que soit son statut (incluant les demandeurs d'emploi).	Service gratuit, ouvert à toute personne. Le salarié devra s'adresser au FONGECIF, à l'APEC, ou Cap Emploi.	S'adresser aux prestataires indiqués.
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Validation de son expérience	Valider son expérience et ses compétences actuelles en vue d'acquérir un diplôme.	Toute personne quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, pouvant justifier de 3 ans d'expérience en rapport avec la certification obtenue.	La VAE peut être préparée dans le cadre du CPF, ou d'un congé VAE avec le FONGECIF ou du plan de formation.	www.vae.gouv.fr

Annexe 2

Exemple de fiche d'entretien professionnel

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

m entretien périodique (tous les 2 ans ou sexenal)

m 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 longue maladie
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée

Le Salarié
Nom - Prénom :
Date de naissance
Emploi(s) occupé(s) :
Service :
Date d'entrée dans l'entreprise :
Ancienneté dans l'emploi(s) :

Responsable chargé de l'entretien
Nom - Prénom :
Fonction :
Service :

Bilan de la période

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N – 2

Souhaits exprimés par le salarié

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu

Date :

Employeur Salarié

Commission paritaire de validation des accords
Accord du 15 juin 2011

[Étendu par arr. 10 févr. 2012, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBC ;

UFME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

Préambule

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe 1 du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Article 1 Champ d'application

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 suivantes classées sous 16 23 Z - (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Titre 1 La commission paritaire de validation

Article 2 Rôle de la commission paritaire de validation

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

Article 3 Champ de compétence

La commission paritaire de validation de la branche des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au

comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective nationale des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes rappelé 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 collègues :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 5 **Autorisation d'absence**

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 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 par la convention collective nationale des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes.

Article 6 **Siège de la commission paritaire de validation**

Le siège de la commission est situé par alternance tous les deux ans au siège des organisations professionnelles signataires (La Fédération de l'Industrie Bois Construction (FIBC) et L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)).

Ces organisations professionnelles sont situées ce jour aux adresses suivantes :

Fédération de l'Industrie Bois Construction (FIBC)

6 avenue de Saint Mandé 75012 Paris

Tel : 01 43 45 53 43 - Fax : 01 43 45 52 42

Email : fibc@magic.fr

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)

39-41, rue Louis Blanc - 92400 Courbevoie - 92038 Paris la Défense cedex

Tél. 01 47 17 69 37 - Fax 01 47 17 69 39

Email : m.dangio@ufme.fr

La FIBC assurera le premier siège de la commission paritaire de validation à compter de la date de signature de l'accord et jusqu'au 31 décembre 2012. L'alternance se fera ensuite tous les deux ans (2013-2014 : UFME ; 2015-2016 : FIBC... etc).

Article 7 **Secrétariat de la commission paritaire de validation**

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs (FIBC et UFME).

Au titre de ce service, la FIBC et l'UFME sont habilitées 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 Président et le Vice Président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission.

Le Vice Président préside les réunions en cas d'empêchement du Président.

Article 9

Organisation des réunions

9-1

Réunion ordinaire

La commission paritaire de validation se réunit (de 14 h à 17 h à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

9-2

Réunion extraordinaire

Dans la cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 (quatre) mois, il sera organisé à la demande du Président et du Vice Président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

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 annexe 2).

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe 1), 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 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 les organisations professionnelles. NB : En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments sera également envoyé au secrétariat par voie électronique mais cet envoi ne vaudra pas saisine.

Le secrétariat de la Commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclut que l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisie, ainsi que le Président et le Vice Président par courrier électronique.

En cas de doute du secrétariat quant à savoir si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, la commission paritaire de validation est saisie.

Si le secrétariat conclut que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9-1.

Article 11

Décisions de la commission paritaire de validation

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

— Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés),

— Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

— soit une décision d'irrecevabilité ;

— soit une décision de validation ;

— soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion. Le procès-verbal est signé par le président et le vice président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 12
Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 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
Modalités de suivi

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 la fabrication des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et des portes planes

Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique 170, avenue Parmentier CS 20006

75479 Paris cedex 10

tél : 01 42 01 30 00

Adresse(s) de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr

FNCB CFDT

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

tél : 01 56 41 55 60

Adresse(s) de messagerie : fncb@cfdt.fr

FIBOPA CFE CGC

53/63 rue du Rocher

75008 Paris

tél : 01 55 30 13 33

BATI-MAT-TP-CFTC

251 rue du faubourg Saint-Martin

75010 Paris

tél : 01 44 85 73 46

Adresse(s) de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr

FNSCBA (CGT)

263, rue de Paris

93514 Montreuil

tél : 01 48 18 81 61

Adresse(s) de messagerie : outking59@hotmail.com

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

Annexe 2 - Saisine de la commission : Exemple de fiche à remplir

À retourner au secrétariat de la commission, par lettre-commandée 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 L111-2 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 les organisations professionnelles

Contrat de génération Accord du 8 juillet 2015

[Étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour une durée déterminée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBC ;

UFME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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, par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 et enfin par le décret n° 2015-249 du 3 mars 2015.

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 16 498 salariés en 2011.

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 16.23Z - anciennement 203Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

-
- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
 - charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
 - bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
 - éléments d'agencement intérieur en bois,
 - menuiseries industrialisées,
 - portes planes et blocs portes.

Article 2

État des lieux de l'emploi des salariés jeunes et les salariés âgés

2.1

Réalisation du diagnostic de branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS 2009, 2010 et 2011, sur le champ de la convention collective 00083 - Menuiseries charpentes portes planes et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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 (non publié) 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 2009, 2010 et 2011.

Article 3

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes

Le terme «salariés jeunes» désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de cette qualité de travailleur handicapé.

3.1

Objectifs d'embauché 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 2016-2018 sont de 120 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 30 recrutements de jeunes sur la période.

La réalisation de l'objectif chiffré ci-dessus sera appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité (par exemple nombre de mise en chantier) des secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

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 au minimum 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

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune embauché, un salarié «réfèrent» qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le jeune salarié est également informé à cette occasion s'il y a lieu de l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables dans l'entreprise et de l'éventuelle existence d'un règlement intérieur.

Le «réfèrent», dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le «réfèrent» 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.

3.3

La formation des salariés jeunes

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 10 % des salariés effectifs des secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Selon les données fournies par OPCA 3+, ils sont bénéficiaires de 4,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et 17,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 6,6 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 85,1 % des contrats de professionnalisation et de 2,9 % 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 pourra être remise sur les bases du modèle officiel résultant de l'arrêté du 29 décembre 2014 joint en annexe.

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.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent dans l'entreprise.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1

Objectifs chiffrés en matière d'embauché 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 5,9 % 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 55 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 5 % des effectifs de la population des salariés âgés de 55 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2018.

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...).

Il est rappelé aux entreprises différentes formes d'aménagement de fin de carrière pouvant être proposés à leurs seniors de 55 ans et plus si le salarié le souhaite :

— Passage à temps partiel réalisé dans les 12 mois précédent le départ à la retraite.

— Aménagement des horaires pour le travail posté et de nuit dans la mesure des disponibilités existant dans l'entreprise.

— Exercice possible du tutorat.

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 4,7 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 5,7 % des formations au titre du plan dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 1,1 % des formations au titre du contrat de professionnalisation, de 5,5 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 4,4 % 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. De plus une vigilance toute particulière doit être portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 6 ans.

Enfin, afin de développer la volonté des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution profession-

nelle, 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 28 novembre 2012 relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sera diffusé aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport 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 transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

5.1

Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 5 de l'accord du 15 décembre 2011 dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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'exemplaire 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.

Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche

(Voir article 43 - Égalité professionnelle)

Activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Accord du 5 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFME ;

UICB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Préambule

Les partenaires sociaux des Industries du Bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée rebond pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée rebond «destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité».

Cette décision résulte du diagnostic suivant :

Les entreprises de la branche sont constituées de plusieurs grandes entreprises mais aussi d'un réseau d'entreprises locales et artisanales. Secteur dynamique et en évolution, les entreprises intègrent des innovations technologiques et répondent aux exigences environnementales.

La branche professionnelle des menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes joue un rôle crucial dans l'industrie de la construction, en fournissant des solutions pratiques et esthétiques pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels. Cette branche englobe une variété de produits, allant des fenêtres et portes en bois, en aluminium ou en PVC, aux portes planes utilisées dans les intérieurs modernes.

La demande de la branche est étroitement liée à l'état du marché de la construction en crise actuellement.

Bien que confrontée à des défis économiques et de main-d'œuvre, elle bénéficie de perspectives prometteuses grâce à la demande croissante de bâtiments durables et la diversification des matériaux et des méthodes de construction.

Le recours à l'APLD rebond permettrait aux entreprises de la branche de passer cette période de crise - en préservant l'emploi le plus possible - et d'anticiper et préparer les perspectives et enjeux de demain.

1^o La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés :

- À l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et de crédits pour l'acquisition de logements pour les particuliers et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité des Industries du Bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ;
- À la défaillance financière des clients installateurs ;
- À la crise sur le marché du neuf mais également de la rénovation ;
- À la concurrence internationale, notamment en provenance de pays à faible coût de production qui exerce une pression sur les prix ;
- À la fluctuation des prix du transport, de l'énergie et des matières premières, comme le bois et l'aluminium, qui ajoute une incertitude économique ;

-
- Aux dispositifs de soutien à la rénovation complexes et instables qui peuvent expliquer l'hésitation des particuliers dans leurs décisions ;
 - À des prix à la baisse sur la maison individuelle qui se répercuteraient dangereusement sur le résultat des entreprises si elles devaient vendre à perte pour maintenir l'emploi ;
 - À l'incertitude du niveau des taxes douanières.

La branche a constaté en 2024 les baisses suivantes :

- Nombre de logements autorisés : - 25 % du niveau moyen sur 12 mois comparés à la même période pré-crise sanitaire ;
- Nombre de logements autorisés : - 11,4 % de février 2024 à janvier 2025 ;
- Nombre de mises en chantier : - 20 % en janvier 2025 par rapport à décembre 2024 ;
- Nombre de logements commencés : - 23 % en janvier 2025 par rapport à la moyenne des 12 mois de la période pré-crise sanitaire ;

Source : ministères de l'Aménagement du Territoire et de la Transition Écologique (www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/la-construction-neuve)

- Nombre de ventes de maisons individuelles : - 66,6 % entre 2021 et 2024

Source : bulletin Markemetron

Ces différents facteurs impactent fortement l'activité et les résultats.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

2° Les perspectives d'activité de la branche

La tendance qui se dessine pour 2025 et 2026 est une très forte incertitude du marché.

Le logement neuf reste fragile avec des ventes historiquement basses, ce qui se traduit par une baisse des ouvertures de chantier en 2025, ce qui risque d'impacter de manière significative l'activité des entreprises de la branche.

Pour 2025, les entreprises de la branche ont une visibilité très courte de leur carnet de commande.

Les entreprises doivent travailler à réduire leurs coûts sans pour autant réduire leur capacité de production afin de rétablir leur activité.

Compte tenu des délais de réalisations, une reprise des transactions immobilières en 2025 se traduirait par des commandes à minima en 2026. Les entreprises devront tenir jusque-là.

En effet, la branche présente, à long terme, des perspectives prometteuses. La demande pour des bâtiments écologiques et économes en énergie continue de croître, ce qui devrait stimuler l'innovation dans les produits de menuiserie. Les investissements dans la recherche et le développement permettront de proposer des solutions toujours plus performantes et durables. En outre, l'expansion de la construction modulaire et préfabriquée offre de nouvelles opportunités pour la branche, avec des produits spécifiques adaptés à ces méthodes de construction.

3° Les besoins de développement des compétences dans la branche associés aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Compte tenu des perspectives d'activité décrites précédemment, la branche reste attachée à développer les compétences des salariés de ses entreprises.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème majeur, obligeant les entreprises à investir dans la formation et l'amélioration des compétences.

La création du CQP «Menuisier industriel-fabrication de fenêtres et de portes» va dans le sens du développement des compétences.

La mise à jour du CAP Menuisier décidé par la profession est également un élément qui montre les besoins permanents d'actualisation et de développement des compétences.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond.

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 est la fabrication, l'activité de pose

ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

Article 2 **Application de l'accord**

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3 **Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation**

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD rebond.

Ce document comporte :

- Un diagnostic sur :
 - m** la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;
 - m** les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ;
 - m** les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité mentionnées ci-dessus.
- La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui peut être reconduit dans les conditions précisées à l'article 4 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;
- Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, dans les conditions définies à l'article 5 ;
- Les engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les salariés seront informés des modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans le document établi par l'employeur effectivement validé ou homologué par les autorités compétentes.

Article 4 **Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD rebond.

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de 24 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article 8.

Article 5

Réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

Le document, prévu à l'article 3, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Lorsqu'une situation économique particulière le justifie, la réduction de l'horaire de travail peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

La situation économique particulière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Article 6

Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle

6.1

En matière d'emploi

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

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, sur le périmètre précis des salariés concernés par l'APLD rebond, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou de gestions des emplois et des parcours professionnels qui aboutiraient à la suppression des postes.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article No. 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.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut cependant ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière, selon le cas, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions du précédent paragraphe ou lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application de ces dispositions elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe les institutions représentatives du personnel.

6.2

En matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de la consultation périodique du CSE, s'il existe, sur la politique de formation de l'entreprise et de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompa-

gner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Dans ce cadre seront également concernées les actions de formation au bénéfice de la population senior à qui pourra être proposée notamment les formations au tutorat, les formations à l'accueil des nouveaux arrivants et celles relatives à la transmission des savoirs et des savoir-faire.

Les employeurs informeront les salariés des actions pouvant être éligibles en application du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) ou le cas échéant rappelleront aux salariés que ce dispositif existe et qu'il est mobilisable gratuitement.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE - formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3o du code du Travail.

Article 7

Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation et rappel du maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond d'un certain nombre de dispositions légales et réglementaires en vigueur

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du même code. Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD «rebond» ne pourra être inférieur au montant prévu à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond 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. 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.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation notamment le droit au CPF ;
- la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions

valant accords collectifs les instituant ;

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée «rebond» sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Article 8

Procédure d'homologation

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois, à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, 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 souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- peut demander le renouvellement de l'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximum.

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 d'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.

Dans la limite des dix-huit mois d'indemnisation maximum, l'autorité administrative peut accorder à l'employeur une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond en cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité. Elle tient compte notamment :

- Du bilan et du diagnostic actualisé ;
- Du respect de la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail ;
- Du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- De la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

Article 9

Non cumul des dispositifs

Le présent dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du présent dispositif au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document, 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° de l'article R. 5122-1 du même code.

Article 10

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au point 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE fera un bilan qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

Article 11
Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail.

Article 12
Entrée en vigueur, date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et sera applicable jusqu'à la date ultime prévue par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finance pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

Article 13
Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 14
Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du Travail.