

A jour au 1^{er} janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 2 décembre 2011

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Bois (panneaux à base de bois) - (industrie)

**IDCC 2089
BROCHURE JO 3113**

Convention collective nationale du 29 juin 1999

(Étendue par arrêté du 26 avril 2000, JO 6 mai 2000 et applicable à compter du 1^{er} juillet 1999)

(Remplace l'ancienne CCN du 23 octobre 1984 qui avait été dénoncée par le Syndicat général des fabricants)

(note 1)

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

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

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

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

- Accord national du 29 juin 1999 instituant un ensemble de classifications professionnelles;
- Accord national du 29 juin 1999 relatif à la formation professionnelle et la formation en alternance;
- Accord du 29 juin 1999 sur la négociation des objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de panneaux à base de bois.
- Accord national du 29 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'an 2000.

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

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

1. Réduction du temps de travail

2. Classifications professionnelles

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

3. Hygiène et Sécurité

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

4. Formation professionnelle

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

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

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD.

Clauses générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DOM-TOM, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, quel que soit leur emploi, des

entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 202Z de la Nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

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

À l'exception de :

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

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

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

Article 2

Adhésion

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

Article 3

Dépôt

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

Article 4

Date d'entrée en vigueur

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

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

Article 5

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une période d'un an, à dater du 1^{er} juillet 1999. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Article 6

Avantages acquis

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

Les clauses de la présente convention remplaceront celles des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

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

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

Article 7

Procédure d'interprétation et de conciliation

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

La commission sera valablement saisie :

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

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

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

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

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

L'interprétation écrite des textes sera communiquée aux organisations syndicales et au bureau

des conventions collectives du ministère chargé du travail.

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

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

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

Article 8

Révision

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

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

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

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

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

Il en sera de même pour tout additif.

Article 9

Dénonciation et conséquences

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

Article 10

Organisation matérielle des commissions paritaires

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

Article 11

Participation aux commissions paritaires ou mixtes

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

- **Réunions préparatoires :**

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la commission

paritaire.

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

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

- Réunions paritaires :

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

- Information préalable des entreprises :

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

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

- Maintien de la rémunération :

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

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

- Déplacements - Remboursement de frais :

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

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

- Délais de route, temps de récupération :

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

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

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

Des délais de route sont prévus de la manière suivante :

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

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

Dans tous les cas précités, s'il n'y a pas une durée de travail équivalente à un demi-poste, l'intéressé ne reprendra pas son travail.

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

Article 12 **Droit syndical**

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ces dispositions sont d'ordre public.

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

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

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

Article 12-2 - Autorisation d'absence

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

Article 12-3 - Permanent syndical

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

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les avantages acquis à titre individuel à la date de son départ de l'établissement, notamment de ceux liés à l'ancienneté.

Article 13

Délégués du personnel

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

Article 14

Délégués du personnel : collèges électoraux

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

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

101 à 500	moins de 10	3	2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
au delà de 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
	10 et plus	4	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise 4 ^e collège : cadres

Article 15

Élections des délégués du personnel

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

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

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

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

Article 16

Information du personnel

La réglementation concernant les modalités de vote, les listes électorales, les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles, les listes de candidats et procès-verbaux des opérations électorales seront affichés à

des emplacements accessibles à tous, sur des panneaux prévus pour les affichages obligatoires dans l'entreprise pendant la période prévue pour les opérations électorales.

Article 17

Organisation des élections

Conformément aux dispositions du code du travail, l'organisation des élections aux fonctions de représentant du personnel est ainsi déterminée :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 18

Organisation du scrutin

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin ne donneront pas lieu à variation du salaire.

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

Article 19

Vote par correspondance

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

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

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

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

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote;
- une enveloppe numéro 1 portant la mention « titulaires »;
- une enveloppe numéro 1 bis portant la mention « suppléants »;
- une enveloppe numéro 2 portant les mentions suivantes :
 - élection des délégués du personnel;
 - scrutin (date);
 - nom de l'électeur;
 - emploi;
 - signature;
- une enveloppe numéro 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe numéro 1, d'une part, dans l'enveloppe numéro 1 bis, d'autre part.

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

À la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe numéro 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes.

Article 20

Bureau de vote

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

La présidence reviendra au membre du bureau le plus âgé.

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

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

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

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

Article 21

Vote

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

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

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

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

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

Article 22 **Comité d'entreprise**

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

Article 23 **Délégation unique**

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

Article 24 **Élection des membres du comité d'entreprise**

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

Article 25 **Comité d'entreprise : collèges électoraux**

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

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

76 à 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
au delà de 500	moins de 10	3	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens Agents de maîtrise 3 ^e collège : cadres
	10 et plus	4	1 ^{er} collège : ouvriers 2 ^e collège : Employés techniciens 3 ^e collège : Agents de maîtrise 4 ^e collège : cadres

Article 26

Financement des œuvres sociales et activités culturelles de l'entreprise

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

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

Article 27

Hygiène, sécurité et conditions de travail

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

La formation initiale spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi, tel que prévoient les articles L. 236-10 et R. 236-22-1 et suivants.

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

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

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

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

Article 28

Embauchage

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

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

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

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

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

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

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

Article 29

Classifications professionnelles

(Voir annexe Classifications)

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

Article 30

Rémunération annuelle garantie

(mod. par )

Accord 26 mars 2008, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel sans exclusion sur cet article

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNSD ;

FSDL ;

UJCD UD.

Syndicat(s) de salariés :

FNISPCLD.

(Voir annexe Salaires et primes d'ancienneté)

La Rémunération Annuelle Garantie applicable dans la profession fera l'objet d'une grille annexée à la présente convention.

Article 30-1 - Principe

Il est institué à la signature de la présente convention, une Rémunération Annuelle Garantie (RAG) s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe. La RAG est fixée par année civile.

Article 30-2 (d'origine) - Salaire mensuel

La Rémunération Annuelle Garantie ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un salaire mensuel. La négociation sur le salaire mensuel conventionnel de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.

30-2 (nouveau) - Salaire mensuel

(Accord 26 mars 2008, non étendu)

La Rémunération Annuelle Garantie ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un salaire mensuel.

Article 30-3 (d'origine) - Négociations

La RAG fera l'objet d'une négociation annuelle en vue de sa fixation par accord collectif national.

Une négociation sur les modalités d'application de la RAG devra être engagée avec les organisations syndicales dans les entreprises, sur l'équivalent de la prime de vacances et du 13^e mois.

30-3 (nouveau) - Négociations

(Accord 26 mars 2008, non étendu)

La R.A.G. fera l'objet d'une négociation annuelle en vue de sa fixation par accord collectif national. Une négociation sur les modalités d'application de la RAG devra être engagée avec les organisations syndicales dans les entreprises, sur l'équivalent de la prime de vacances et du 13^{ème} mois.

La négociation sur la R.A.G. de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.

Article 30-4 - Horaire de référence

La RAG est calculée pour une durée de travail mensuelle moyenne de 169 heures 60.

Article 30-5 - Définition

La Rémunération Annuelle Garantie détermine, sauf garantie légale de salaire plus favorable, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle aucun salarié adulte travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire de référence (article 30-4) et le coefficient considérés.

Le coefficient à prendre en considération pour la détermination de la RAG applicable est celui en vigueur au 31 décembre de l'année d'application.

Article 30-6 - Exclusions

Pour l'application des rémunérations annuelles ainsi adoptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à savoir toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception stricte des éléments suivants :

- Les heures supplémentaires.
- prime d'ancienneté.
- primes ou majorations liées aux conditions de travail, notamment celles résultant de l'application des articles 44 , 45 , 46 , 47 , 48 et 49 de la convention collective.
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel.

En application du principe défini au paragraphe 1 du présent article, seront exclues de l'assiette de la RAG :

- La participation légale découlant des ordonnances du 17.8.67 et du 21.10.86 et les éléments découlant d'accords d'intéressement (ordonnance du 7.1.59 modifiée par une ordonnance du 21.10.86) lesquels n'ont pas le caractère de salaire.
- Les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas, à ce titre, de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale,

Si nécessaire, l'apurement des comptes individuels se fera en fin d'année et au plus tard sur la paie versée au titre du mois de janvier, s'il est impossible de faire techniquement autrement.

Dans le cas de l'arrivée ou du départ du salarié en cours d'année, la RAG s'applique prorata temporis.

Article 30-7 - Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par la voie la plus adaptée le montant de la RAG et les salaires mensuels minimum conventionnels applicables pour l'année considérée.

Article 31

Clause de non-concurrence

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

Article 32

Emploi et rémunération des jeunes

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

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

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

Article 33

Emploi des femmes

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

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

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

Article 34

Formation professionnelle continue

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

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

Article 35

Apprentissage, formation et perfectionnement professionnel

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

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

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

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

Article 36

Protection de la maternité

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

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

Article 37

Congés de maternité ou d'adoption

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

Article 38

Congé parental d'éducation

Il sera fait application des articles L. 122-28-1 et suite du code du travail régissant le congé parental d'éducation : Tout salarié répondant aux conditions définies par la législation a droit à un congé parental d'éducation ou à une réduction de sa durée hebdomadaire de travail.

La suspension du contrat de travail est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 39

Conditions d'emploi du personnel temporaire

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

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

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

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

Article 40

Emploi des personnes handicapées

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

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

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

Article 41

Travail à temps partiel

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

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

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

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

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

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

Article 42

Emplois multiples

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

Article 43

Polyvalence

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

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

Article 44

Travail posté

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

Travail de nuit (note 1)

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

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

- 1^{er} cas : Le travail de nuit : les heures sont majorées de 20 %
- 2^{ème} cas : Si les heures de nuit s'effectuent le dimanche ou un jour férié autre que le 1^{er} mai, elles sont alors majorées de 100 %.

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

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

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

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

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

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

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

La délégation patronale conclut en précisant les points suivants :

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

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

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

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

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

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

Article 45

Travail en continu

Article 45-1 - Préambule

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

Article 45-2 - Généralités

Article 45-2-1 - Objectifs

Le travail en continu doit permettre :

1. Au plan économique :

- de faire face au carnet de commande;
- de satisfaire les commandes urgentes des clients;
- de développer des activités nouvelles;
- d'améliorer la productivité;
- de réduire les stocks et d'améliorer la situation financière de l'entreprise.

2. Au plan social :

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

Article 45-2-2 - Application

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

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

Article 45-2-3 - Durée du temps de travail

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

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

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

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

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

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

Article 45-2-4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

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

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

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

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

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

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

Article 45-2-5 - Mise en œuvre

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

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

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

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

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

Article 45-2-6 - Rythme de travail

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

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

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

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

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

médicale particulière.

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

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

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

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

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

Les horaires de travail prioritairement recherchés seront les suivants :

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

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

Article 45-2-8 - Congés payés

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

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

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

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

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

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

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

Les compensations sont les suivantes :

Salaires

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

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

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

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

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

Repos

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

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

Formation

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

Heures supplémentaires

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

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

Article 45-2-11 - Négociations d'entreprise

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

À titre d'exemple, on peut citer :

- des dispositifs mettant en place un déroulement de carrière plus favorable que celui prévu à l'alinéa 5 du chapitre « salaires » de l'article 45-2-10 ;
- une organisation du travail génératrice de repos supplémentaire par rapport à celui déjà prévu à l'article 45-2-7 ;
- une formation complémentaire adaptée au salarié, sur le temps de travail payé, au-delà des mesures pratiquées dans l'entreprise;
- une indemnité de transport;
- des jours de congés supplémentaires considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels pour enfant malade ou toute autre disposition compensatrice équivalente.

Article 45-2-12 - Réduction d'activité

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

Article 46 Temps de travail

Article 46-1 - Travail exceptionnel de nuit

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

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

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

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

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

Article 46-2 - Cinquième semaine de congés payés

La durée des congés payés est fixée à cinq semaines, à raison de deux jours et demi par mois de présence, à compter de l'année 1982, sur la base de l'année de référence servant de calcul

au nombre de jours de congés (1^{er} juin 1981 / 31 mai 1982).

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

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

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

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

Article 46-3 - Organisation des heures de travail

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

Article 46-4 - Organisation du travail posté

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

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

Article 46-5 - Modulation

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

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

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

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

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

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

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

Article 46-6 - Heures supplémentaires prévues par l'article L. 212-6 du code du travail

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

Article 47

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

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

Article 48

Travail exceptionnel le 1^{er} mai

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

Article 49

Indemnités d'emploi

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

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

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

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

Article 50

Modification d'une clause du contrat de travail

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

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

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

Article 51

Vacance ou création de poste

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

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 52

Changement de résidence

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

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

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

Article 53

Frais de déplacement

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

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

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

Article 54

Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur

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

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

Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre.

Elles pourront être groupées si les parties y consentent.

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

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

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

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

Article 55

Rupture du contrat de travail du fait du salarié

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

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

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

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

Pendant cette période de délai-congé, le salarié bénéficiera sur sa demande d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi à raison de deux heures par jour travaillé. Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent.

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

Article 56

Licenciement pour motif économique

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

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

Les mesures envisagées pourront notamment comprendre :

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

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

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

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

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

Article 57 **Indemnités de licenciement**

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

Ancienneté		Montant de	Ancienneté		Montant de
en année			en année		
Plus de	Moins de	l'indemnité en fraction de mois	Plus de	Moins de	l'indemnité en fraction de mois
-	2	néant	16	17	3,2
2	3	0,2	17	18	3,3
3	4	0,3	18	19	3,4
4	5	0,4	19	20	3,5
5	6	1	20	21	3,6
6	7	1,2	21	22	3,7
7	8	1,4	22	23	3,8
8	9	1,6	23	24	3,9

9	10	1,8	24	25	4
10	11	2	25	26	4,1
11	12	2,2	26	27	4,1
12	13	2,4	27	28	4,1
13	14	2,6	28	29	4,2
14	15	2,8	29	plus 1/6	
15	16	3,1	par année d'ancienneté		

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

Article 58 **Certificat de travail**

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

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

Article 59 **Détermination du salaire de référence**

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

Article 60

Ancienneté

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

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

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aurait été faite dans des conditions d'emploi équivalentes lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : licenciement pour motif économique, congés parentaux accordés par l'employeur.

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

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

Article 61

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

Article 62

Absences

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

Toute absence imprévisible, autres que celles prévues à l'article suivant, doit donner lieu de la part du salarié à une information de l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures, un justificatif devra être fourni dans les trois jours.

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

Par contre, sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur d'engager la procédure légale de licenciement.

Article 63

Absences pour maladie ou accident

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

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

L'employeur pourra cependant procéder au licenciement, en respectant les procédures légales et conventionnelles dans le cas d'absences répétitives ou du fait des nécessités de remplacement en cas de maladie de longue durée.

Les délais de préavis prévus aux annexes catégorielles de la présente convention seront respectés.

Si le salarié remplit les conditions prévues à l'article 57 de la présente convention, il recevra l'indemnité de licenciement à laquelle il peut prétendre.

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

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

Article 64

Service national

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

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

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

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

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

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

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

Article 65 **Congés annuels**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 66

Indemnités de congés annuels payés

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

2° Versement - Les congés payés constituant un des éléments de la rémunération afférente au mois où ils sont pris, seront réglés à la même date que l'ensemble des autres éléments de la rémunération mensuelle dudit mois.

Article 67

Jours fériés

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

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

Article 68

Congés exceptionnels

(note 1)

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process ;

Union des fabricants de Contreplaqué ;

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

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

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

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

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

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

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

La délégation FNCB-CFDT est également de cet avis.

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

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

Mariage du salarié : 5 jours ouvrés;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré;

Décès du conjoint : 4 jours ouvrés;

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

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrés;

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

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

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

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

Naissance d'un enfant : Selon dispositions légales

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

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

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

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

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

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits devient sans objet.

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

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

Article 69

Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

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

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

Article 70

Interruptions accidentelles du travail

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

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

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

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

Article 71

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

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

Article 72 Inventions des salariés

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

Article 73 Départ à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

L'indemnité de départ sera égale à l'indemnité conventionnelle ci-dessus ou à l'indemnité légale de licenciement, suivant le calcul le plus favorable.

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

Article 74 Prévoyance

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

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

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

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

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

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

Article 75

Commission de formation

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

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

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

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

Article 76

Publicité relative à la convention

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

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

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

Annexes

Annexes catégorielles

Annexe « Ouvriers »

Article 1

Domaine d'application

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

Article 2

Période d'essai

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

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

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

Article 3

Délai-congé

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

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

Article 4

Affectation provisoire

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

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

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

Article 5

(note 1)

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

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

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

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

Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident

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

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation
Supérieur à :		
1 an	45 jours	100 %

	45 jours	75 %
3 ans	60 jours	100 %
	60 jours	75 %
15 ans	65 jours	100 %
	65 jours	75 %
20 ans	70 jours	100 %
	70 jours	75 %
25 ans	80 jours	100 %
	80 jours	75 %
30 ans	90 jours	100 %
	90 jours	75 %
35 ans	100 jours	100 %
	100 jours	75 %
40 ans	110 jours	100 %

	110 jours	75 %
--	-----------	------

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

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

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

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

Annexe « Employés et techniciens »

Article 1

Domaine d'application

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

Article 2

Période d'essai

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

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

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

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

Article 3

Délai-congé

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

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

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

Article 4 **Affectation provisoire**

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

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

Article 5

Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident

Cette indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

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

30 ans	90 jours	100 %
	90 jours	75 %
35 ans	100 jours	100 %
	100 jours	75 %
40 ans	110 jours	100 %
	110 jours	75 %

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

Annexe « Agents de maîtrise »

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Période d'essai

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

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

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

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

Article 3 **Délai-congé**

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

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

Article 4

Affectation provisoire

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

ou

salaire minima de la classification de l'emploi supérieur.

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

Article 5

Durée et organisation du travail

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

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

Article 6

Maladie - Accident

Cette indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés à 100 %	Taux d'indemnisation à 75 %
Supérieur à :		
1 an	45 jours	60 jours
3 ans	60 jours	90 jours
10 ans	65 jours	90 jours

15 ans	70 jours	120 jours
20 ans	80 jours	120 jours
25 ans	90 jours	150 jours
30 ans	100 jours	150 jours
35 ans	110 jours	150 jours

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

Annexes « Cadres »

Article 1

Domaine d'application

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

Article 2

Contrat de travail

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

Article 3

Période d'essai

Elle est fixée à trois mois.

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

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

Article 4

Délai-congé

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

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

Article 5

Licenciement pour cause personnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6

Déplacements

Les déplacements des cadres sont régis par les dispositions générales.

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

Article 7

Changement de résidence

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

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

Article 8

Maladie ou accident

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

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation
Supérieur à :		
1 an	90 jours	100 %
	60 jours	75 %

5 ans	120 jours	100 %
	90 jours	75 %
10 ans	150 jours	100 %
	120 jours	75 %
15 ans	180 jours	100 %
	150 jours	75 %
20 ans	180 jours	100 %
	180 jours	75 %
30 ans	200 jours	100 %
	200 jours	75 %

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

Article 9

Congé annuel supplémentaire payé

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

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

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

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

Article 10 **Indemnité de départ en retraite**

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

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

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

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

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

L'indemnité de départ sera égale à l'indemnité conventionnelle ci-dessus ou à l'indemnité légale

de licenciement, suivant le calcul le plus favorable.

Annexe modèle de publicité pour information des salariés

Le.....

Entreprise.....

Objet :

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

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

.....

Cette convention est signée par :

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

d'une part

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

-
-
-
-
-

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

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

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

.....

.....

.....

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

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

Annexe classification

Accord paritaire national du 29 juin 1999

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

Article 1

Application de l'accord

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

Article 2

Durée de l'accord

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

Article 3

Procédure de révision et de dénonciation

1 ° - Révision :

le présent accord est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2 ° - Dénonciation :

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

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

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

Article 4

Interprétation de l'accord

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

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

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

Le texte de cette demande sera communiqué aux organisations signataires du présent accord et au ministère du travail (bureau des conventions collectives).

Article 5 Conciliation

Tous les différends nés à l'occasion de l'application du présent accord et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation nationale des industries du bois.

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

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, à l'Union des industries des panneaux de Process, à l'Union des fabricants de contreplaqué et au Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois, 33, rue de Naples, 75008 Paris, qui seront chargées de l'organisation matérielle de la commission;
- du côté salarié par le canal des organisations syndicales représentatives au plan national.

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

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

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

Article 6 Classification des salariés

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

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

Article 7 Classification des ouvriers de fabrication Définition des termes employés dans le texte ci-dessous

Outil très simple :

Cet outil, tenu et guidé à la main, ne reçoit pas d'apport extérieur d'énergie (sauf matériel du type électroménager).

C'est un objet d'usage courant dont le maniement ne nécessite qu'une formation rapide.

Outil mécanique :

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

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

Engin :

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

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

Conduite simple d'une machine :

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

Machine simple :

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

Formation et adaptation :

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

Définition des positions et coefficients**Position I - Coefficient 125**

Dispositions communes :

Mise au courant très sommaire : une journée

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

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

Dispositions particulières aux contre-plaqués et décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par l'exécution de tâches très élémentaires avec ou sans outil très simple.

Cette position ne concerne qu'un nombre limité de postes de travail.

Position II - Coefficient 135

Dispositions communes :

Mise au courant sommaire : une semaine (maximum).

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par des travaux simples limités au niveau d'aide d'un ouvrier d'une qualification supérieure ou à des réalisations qui ont fait l'objet de consignes détaillées d'exécution simple avec possibilité d'utilisation d'outils mécaniques. L'influence sur la fabrication du produit à ces postes de travail est très limitée et sans incidence directe.

Dispositions particulières aux contre-plaqués et décoratifs :

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

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

Position III - Coefficient 145

Dispositions communes :

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

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

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

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

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

Incidence sur la matière façonnée.

Position IV - Coefficient 155

Dispositions communes :

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

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

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

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

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

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

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

Position V - Coefficient 165

Dispositions communes :

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

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

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

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

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

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

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

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

Position VI - Coefficient 175

Dispositions communes :

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

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

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

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

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

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs

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

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

le produit fini.
Connaissance d'autres postes nécessaire.

Position VII - Coefficient 190

Dispositions communes :

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

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

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

Dispositions particulières aux contre-plaqués et aux décoratifs
Expérience d'autres postes nécessaire.

Article 8

Classification des ouvriers d'entretien

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

Position I - Coefficient 145

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

Position II - Coefficient 165

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

Position III - Coefficient 175

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

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

Position IV - Coefficient 195

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

Position V - Coefficient 205

Salarié affecté à un travail d'entretien ayant une habilité confirmée de son métier et la pratique

dans les spécialités ou métiers connexes.

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

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

Position VI - Coefficient 225

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

Ces travaux supposent une autonomie d'exécution.

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

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

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

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

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

Article 9

Classification des employés et des techniciens

Position I - Coefficient 125

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

Position II - Coefficient 145

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

Position III - Coefficient 155

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

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

Position IV - Coefficient 175

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

Position V - Coefficient 185

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

Position VI - Coefficient 205

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

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

Position VII - Coefficient 240

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

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

Position VIII - Coefficient 280

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

Position IX - Coefficient 325

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

Article 10

Classification des agents de maîtrise

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

Position I - Coefficient 190

Il encadre du personnel en nombre réduit.

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

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

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

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

Position II - Coefficient 220

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

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

L'agent de maîtrise de fabrication encadre :

- soit du personnel de fabrication qui se situe indifféremment dans les positions I à IV, mais en nombre plus important qu'à la position I ci-dessus;
- soit du personnel de fabrication en nombre réduit dont au moins une personne appartient à une position supérieure à la position IV.

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

Position III - Coefficient 250

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

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

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

Position IV - Coefficient 290

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

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

Position V - Coefficient 335

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

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

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

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

Il assure la gestion du personnel placé sous ses ordres.

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

Article 11 **Classification des cadres**

Débutant position I - Coefficient 300

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

Position II - Coefficient 370

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

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

Position III - Coefficient 450

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

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

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

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

Position IV - Coefficient 540

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

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

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

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

Position V - Coefficient 650

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

Elles consistent :

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

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

Il assure la coordination nécessaire avec un ou plusieurs services.

Position VI - Coefficient 800

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

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

Position supérieure

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

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

Article 12

Définition du salaire minimal mensuel

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

Article 13

Prime de production et / ou de rendement

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

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

Article 14

Salaires minimaux de référence

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

Article 15

Avantages acquis

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

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

Article 16

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

Article 17

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

Salaires et Primes d'ancienneté

Accord du 23 mars 2004

(Étendu par arrêté du 18 août 2004, JO 28 août 2004)

Préambule

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

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

Article 1

Champ d'application

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

Article 2
Rémunération annuelle garantie 2004 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2004 base 151,67 heures	
Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	13 337 €
135	13 591 €
145	13 813 €
155	14 369 €
165	14 607 €
175	14 734 €
190	15 020 €
Ouvriers d'entretien	
115	12 812 €

145	13 813 €
165	14 607 €
175	14 734 €
195	15 401 €
205	16 211 €
225	17 703 €
Employés et techniciens	
125	13 337 €
145	13 813 €
155	14 369 €
175	14 734 €
185	14 830 €
205	16 211 €
240	18 783 €
280	21 680 €

280	21 689 €
325	25 245 €
Agents de maîtrise	
190	15 020 €
220	17 307 €
250	19 545 €
290	22 594 €
335	25 912 €
Cadres	
300	23 340 €
370	28 500 €
450	34 486 €
540	40 964 €
650	48 982 €
800	59 161 €

800	59 461 €
-----	----------

Article 3

Salaires minima mensuels 2004 base 151,67 h

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

Base 151 heures 67 par mois	
Coefficient	Salaires minima 2004
Ouvriers de fabrication	
125	1 056,09 €
135	1 056,39 €
145	1 058,08 €
155	1 060,22 €
165	1 064,05 €
175	1 073,25 €
190	1 093,93 €

Ouvriers d'entretien	
145	1 058,08 €
165	1 064,05 €
175	1 073,25 €
195	1 121,51 €
205	1 180,49 €
225	1 289,27 €
Employés et techniciens	
125	1 056,09 €
145	1 058,08 €
155	1 060,22 €
175	1 073,25 €
185	1 079,37 €
205	1 180,49 €

240	1 368,18 €
280	1 579,61 €
325	1 838,54 €
Agents de maîtrise	
190	1 093,93 €
220	1 260,16 €
250	1 423,49 €
290	1 645,49 €
335	1 886,80 €
Cadres	
300	1 700,65 €
370	2 075,71 €
450	2 511,90 €
540	2 983,33 €

650	3 567,22 €
800	4 330,52 €

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2004 - base 151,67 h
 (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Barème 2004

Ouvriers de fabrication

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	27,75	332,95	54,12	649,43	80,34	964,09
135	28,36	340,27	55,19	662,24	82,02	984,21
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33
155	29,42	353,07	57,32	687,85	85,07	1 020,80
165	28,88	358,56	58,39	700,66	86,74	1 040,92
175	29,74	369,54	59,80	712,72	88,02	1 062,12

175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12
190	34,00	407,95	66,47	797,61	99,09	1 189,10

(en euros)

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

Ouvriers d'entretien

(en euros)

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

(en euros)

Coeff.	Ancienneté	
	12 ans	15 ans

	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
145	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
165	114,95	1 379,36	143,81	1 723,28
175	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
195	134,46	1 613,52	167,85	2 014,16
205	141,17	1 694,01	175,77	2 109,28
225	153,36	1 840,36	191,32	2 295,88

Employés et techniciens

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle : Annuelle		Mensuelle : Annuelle		Mensuelle : Annuelle	
125	27,75	332,95	54,12	649,43	80,34	964,09
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33

155	29,42	353,07	57,32	687,85	85,07	1 020,80
175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12
185	33,08	396,98	64,94	779,32	96,20	1 154,34
205	36,44	437,22	71,19	854,32	106,10	1 273,25
240	41,77	501,25	82,17	986,04	122,42	1 469,00
280	48,02	576,26	94,67	1,136,05	141,32	1 695,84
325	55,19	662,24	108,70	1,304,35	162,51	1 950,13

(en euros)

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	106,56	1 278,74	132,94	1 595,23
145	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26

155	113,12	1 357,41	141,02	1 692,18
175	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
185	127,75	1 533,03	160,07	1 920,86
205	141,17	1 694,01	175,77	2 109,28
240	162,51	1 950,13	203,06	2 436,75
280	187,51	2 220,15	234,47	2 813,60
325	216,17	2 594,07	269,68	3 236,19

Agents de maîtrise

(en euros)

Coeff.	Ancienneté					
	3 ans		6 ans		9 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
190	34,00	407,95	66,47	797,61	99,09	1 189,10
220	38,72	464,66	75,92	911,04	113,12	1 357,41

250	43,45	521,38	85,22	1 022,63	127,29	1 527,54
290	49,70	596,38	97,87	1 174,47	145,89	1 750,72
335	56,71	680,53	112,05	1 344,60	167,08	2 005,21

(en euros)

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

Article 5
Dépôt

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

Article 6

Extension

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

Accord du 22 mars 2006

(Étendu par arr. 24 juill. 2006, JO 2 août)

Article 1er

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Rémunération annuelle garantie (RAG) 2006

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG
--------------------	------------

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

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

Coefficient	RAG
	(en euros)
145	14 943
165	15 265
175	15 397

175	15 397
195	16 094
205	16 940
225	18 500

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

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

240	19 628
280	22 665
325	26 381

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

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

Cadres

Base 151,67 heures

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

Article 3

Salaires minima mensuels 2006

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

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel
	(en euros)

125	1 077
135	1 078
145	1 079
155	1 081
165	1 085
175	1 095
190	1 116

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel
	(en euros)
145	1 079
165	1 085
175	1 095
190	1 116

195	1 144
205	1 204
225	1 315

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

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

280	1 611
325	1 875

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel
	(en euros)
190	1 116
220	1 285
250	1 452
290	1 678
335	1 925

Cadres

Base 151,67 heures

Coefficient	Minimum mensuel
-------------	-----------------

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

Article 4

**Barème de la prime d'ancienneté 2006, base 151,67 heures
(applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature d'accord)**

(En euros)

	Ancienneté					
Coeff.	3 ans		6 ans		9 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						

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

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

290	51,70	620,38	99,87	1 198,47	147,89	1 774,72
335	58,71	704,53	114,05	1 368,60	169,08	2 029,01

Coeff.	Ancienneté			
	12 ans		15 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	108,56	1 302,74	134,94	1 619,23
135	110,70	1 328,35	137,53	1 650,33
145	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
155	115,12	1 381,41	143,02	1 716,18
165	116,95	1 403,36	145,61	1 747,28
175	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
190	133,41	1 600,93	165,88	1 990,59

Ouvriers d'entretien				
145	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
165	116,95	1 403,36	145,61	1 747,28
175	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
195	136,46	1 637,52	169,85	2 038,16
205	143,17	1 718,01	177,77	2 133,28
225	155,36	1 864,36	193,32	2 319,88
Employés et techniciens				
125	108,56	1 302,74	134,94	1 619,23
145	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
155	115,12	1 381,41	143,02	1 716,18
175	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
185	129,75	1 557,03	162,07	1 944,86
205	143,17	1 718,01	177,77	2 133,28
210	161,51	1 971,12	205,06	2 460,75

240	164,51	1 974,13	205,06	2 460,75
280	189,51	2 274,15	236,47	2 837,60
325	218,17	2 618,07	271,68	3 260,19
Agents de maîtrise				
190	133,41	1 600,93	165,88	1 990,59
220	152,31	1 827,78	189,36	2 272,32
250	171,22	2 054,62	212,99	2 555,87
290	196,22	2 354,64	244,24	2 930,90
335	224,27	2 691,25	279,46	3 353,49

Article 5

Clause particulière

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

Article 6

Dépôt

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

Article 7

Extension

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

d'employeurs signataires.

Accord du 20 mars 2007

(Étendu par arr. 2 juill. 2007 JO 12 juill.)

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2007 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2007

Base 151,67 Heures

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	15 100 €
125	15 212 €

135	15 212 €
145	15 287 €
155	15 361 €
165	15 616 €
175	15 751 €
190	16 057 €
Ouvriers d'entretien	
145	15 287 €
165	15 616 €
175	15 751 €
195	16 464 €
205	17 330 €
225	18 926 €
Employés et techniciens	
135	15 100 €

125	15 100 €
145	15 287 €
155	15 361 €
175	15 751 €
185	15 853 €
205	17 330 €
240	20 079 €
280	23 186 €
325	26 988 €
Agents de maîtrise	
190	16 057 €
220	18 501 €
250	20 895 €
290	24 153 €
325	27 701 €

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

Article 3

Salaires minima mensuels 2007 base 151,67 h

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

Base 151,67 heures 67 par mois

Coefficient	Salaires minima 2007
Ouvriers de fabrication	
125	1 088 €

135	1 089 €
145	1 090 €
155	1 092 €
165	1 096 €
175	1 106 €
190	1 127 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 090 €
165	1 096 €
175	1 106 €
195	1 155 €
205	1 216 €
225	1 328 €
Employés et techniciens	
125	1 088 €

125	1 088 €
145	1 090 €
155	1 092 €
175	1 106 €
185	1 112 €
205	1 216 €
240	1 410 €
280	1 627 €
325	1 894 €
Agents de maîtrise	
190	1 127 €
220	1 298 €
250	1 467 €
290	1 695 €
325	1 894 €

335	1 944 €
Cadres	
300	1 752 €
370	2 138 €
450	2 588 €
540	3 073 €
650	3 675 €
800	4 461 €

Article 4

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

Ancienneté de 3 à 9 ans

Coeff	3		6		9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	20 75 €	269 05 €	57 12 €	695 12 €	82 24 €	1 000 00 €

125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €

Ouvriers d'entretien

145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €

Employés et techniciens

Employés et techniciens						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
Agents de maîtrise						
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
300	53,70 €	622,38 €	100,87 €	1 210,17 €	148,80 €	1 786,72 €

290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Ancienneté de 12 à 15 ans

Coeff	12		15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien				

145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €

Employés et techniciens

125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 840,60 €

280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise				
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 5 **Dépôt**

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

Article 6 **Extension**

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

Accord du 26 mars 2008

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

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

)

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2008 base 151,67 heures

Rémunération annuelle garantie 2008 Base 151,67 heures	
Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	15 583 €
135	15 699 €
145	15 776 €

155	15 853 €
165	16 006 €
175	16 145 €
190	16 362 €
Ouvriers d'entretien	
145	15 776 €
165	16 006 €
175	16 145 €
195	16 777 €
205	17 659 €
225	19 286 €
Employés et techniciens	
125	15 583 €
145	15 776 €
155	15 853 €

155	15 853 €
175	16 145 €
185	16 249 €
205	17 659 €
240	20 461 €
280	23 627 €
325	27 501 €
Agents de maîtrise	
190	16 362 €
220	18 853 €
250	21 292 €
290	24 612 €
335	28 227 €
Cadres	
300	25 425 €

300	25 425 €
370	31 047 €
450	37 567 €
540	44 624 €
650	53 358 €
800	64 774 €

Article 3
Barème de la prime d'ancienneté 2008 base 151,67 h
 (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Coeff	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
	Ouvriers de fabrication					
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €

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

155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
	Agents de maîtrise					
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,83 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Coeff	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
	Ouvriers de fabrication			
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
	Ouvriers d'entretien			
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €

195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
Employés et techniciens				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise				
400	274,41 €	3 312,02 €	346,88 €	4 002,50 €

190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 4

Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du Code du Travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens de l'article L. 140-2, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois», une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- Les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 5

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

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

Article 6

Entrée en vigueur

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Extension

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

Accord du 25 mars 2009

(Étendu par arr. 12 oct. 2009, JO, 20 oct. mod. par arr 10 nov. 2009, JO 18 nov.)

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2009 base 151,67 heures

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	15 932 €
135	16 044 €
145	16 123 €
155	16 202 €
165	16 358 €
175	16 500 €
190	16 722 €
Ouvriers d'entretien	
145	16 123 €
165	16 358 €
175	16 500 €
195	17 146 €
205	18 017 €

205	18 047 €
225	19 710 €
Employés et techniciens	
125	15 932 €
145	16 123 €
155	16 202 €
175	16 500 €
185	16 606 €
205	18 047 €
240	20 911 €
280	24 147 €
325	28 106 €
Agents de maîtrise	
190	16 722 €
220	19 288 €

220	19 268 €
250	21 760 €
290	25 153 €
335	28 848 €
Cadres	
300	25 984 €
370	31 730 €
450	38 393 €
540	45 606 €
650	54 532 €
800	66 199 €

Article 3

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

Coeff	ancienneté 3	ancienneté 6	ancienneté 9
--------------	---------------------	---------------------	---------------------

	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09€
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	714,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10€
Ouvriers d'entretien						
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,28 €	74,10 €	890,32 €	109,10 €	1 300,25 €

205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €
Employés et techniciens						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
Agents de maîtrise						
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,73 €	500,66 €	78,02 €	947,04 €	116,12 €	1 302,41 €

220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Coeff	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
135	111,70 €	1 340,35 €	138,53 €	1 662,33 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €

190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
Ouvriers d'entretien				
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
165	117,95 €	1 415,36 €	146,61 €	1 759,28 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
195	137,46 €	1 649,52 €	170,85 €	2 050,16 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
225	156,36 €	1 876,36 €	194,32 €	2 331,88 €
Employés et techniciens				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €

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

Article 4

Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du Code du Travail (articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du nouveau Code du Travail) conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail (articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du nouveau Code du Travail), un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail (article D. 2241-7 du nouveau Code du Travail).

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire

prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois», une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- Les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim,
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 5

Dispositions diverses

5.1 - Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

5.2 - Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail L. 2261-3 du nouveau code du travail).

5.3 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Accord du 30 mars 2010

(Étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept.)

Article 1

Champ d'application

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

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

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

À l'exception de :

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

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2010 base 151,67 heures

Coefficient	
Ouvriers de fabrication	
125	16 126 €
135	16 140 €
145	16 155 €
155	16 234 €
165	16 391 €
175	16 533 €
100	16 755 €

190	16 755 €
	Ouvriers d'entretien
145	16 155 €
165	16 391 €
175	16 533 €
195	17 180 €
205	18 083 €
225	19 749 €
Employés et techniciens	
125	16 126€
145	16 155 €
155	16 234 €
175	16 533 €
185	16 639 €
205	18 083 €

205	18 083 €
240	20 953 €
280	24 195 €
325	28 162 €
	Agents de maîtrise
190	16 755 €
220	19 307 €
250	21 804 €
290	25 203 €
335	28 906 €
Cadres	
300	26 036 €
370	31 793 €
450	38 470 €
510	45 607 €

540	45 697 €
650	54 641 €
800	66 331 €

Article 3
Barème de la prime d'ancienneté 2010 base 151,67 h
 (applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord)

Coeff.	ancienneté 3		ancienneté 6		ancienneté 9	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
135	31,36 €	376,27 €	58,19 €	698,24 €	85,02 €	1 020,21 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €

190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
Ouvriers d'entretien						
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
165	32,88 €	394,56 €	61,39 €	736,66 €	89,74 €	1 076,92 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
195	37,76 €	453,10 €	70,99 €	851,91 €	104,38 €	1 252,54 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
225	42,48 €	509,81 €	80,44 €	965,33 €	118,40 €	1 420,85 €
Employés et techniciens						
125	30,75 €	368,95 €	57,12 €	685,43 €	83,34 €	1 000,09 €
145	31,97 €	383,58 €	59,25 €	711,04 €	86,69 €	1 040,33 €
155	32,42 €	389,07 €	60,32 €	723,85 €	88,07 €	1 056,80 €
175	34,71 €	416,51 €	64,89 €	778,73 €	94,93 €	1 139,12 €
185	36,08 €	432,98 €	67,94 €	815,32 €	99,20 €	1 190,34 €
205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €

205	39,44 €	473,22 €	74,19 €	890,32 €	109,10 €	1 309,25 €
240	44,77 €	537,25 €	85,17 €	1 022,04 €	125,42 €	1 505,00 €
280	51,02 €	612,26 €	97,67 €	1 172,05 €	144,32 €	1 731,84 €
325	58,19 €	698,24 €	111,70 €	1 340,35 €	165,51 €	1 986,13 €
Agents de maîtrise						
190	37,00 €	443,95 €	69,47 €	833,61 €	102,09 €	1 225,10 €
220	41,72 €	500,66 €	78,92 €	947,04 €	116,12 €	1 393,41 €
250	46,45 €	557,38 €	88,22 €	1 058,63 €	130,29 €	1 563,54 €
290	52,70 €	632,38 €	100,87 €	1 210,47 €	148,89 €	1 786,72 €
335	59,71 €	716,53 €	115,05 €	1 380,60 €	170,08 €	2 041,01 €

Coeff.	ancienneté 12		ancienneté 15	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication				

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

Employés et techniciens				
125	109,56 €	1 314,74 €	135,94 €	1 631,23 €
145	114,29 €	1 371,45 €	141,27 €	1 695,26 €
155	116,12 €	1 393,41 €	144,02 €	1 728,18 €
175	125,26 €	1 503,17 €	155,14 €	1 861,73 €
185	130,75 €	1 569,03 €	163,07 €	1 956,86 €
205	144,17 €	1 730,01 €	178,77 €	2 145,28 €
240	165,51 €	1 986,13 €	206,06 €	2 472,75 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €
325	219,17 €	2 630,07 €	272,68 €	3 272,19 €
Agents de maîtrise				
190	134,41 €	1 612,93 €	166,88 €	2 002,59 €
220	153,31 €	1 839,78 €	190,36 €	2 284,32 €
250	172,22 €	2 066,62 €	213,99 €	2 567,87 €
280	190,51 €	2 286,15 €	237,47 €	2 849,60 €

290	197,22 €	2 366,64 €	245,24 €	2 942,90 €
335	225,27 €	2 703,25 €	280,46 €	3 365,49 €

Article 4

Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du nouveau Code du Travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du nouveau Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article D. 2241-7 du nouveau Code du Travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois», une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- Les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 5

Dispositions diverses

5.1 - Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

5.2 - Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

5.3 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Textes complémentaires

Cessation anticipée d'activité

Accord du 9 juillet 2002

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} septembre 2002, modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu (note 1))

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process ;

Union des fabricants de contreplaqué ;

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC.

)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries des panneaux de Process ;

Union des fabricants de contreplaqué ;

Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires considèrent que le régime de cessation anticipée d'activité institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 constitue un dispositif conciliant les intérêts des salariés et des entreprises, et complétant utilement le dispositif de l'ARPE dont elles confirment l'intérêt pour les salariés les plus âgés.

Elles estiment en effet légitime de permettre à certains salariés d'anticiper la fin de leur activité professionnelle en raison des conditions particulières d'exercice de leur métier.

Parallèlement, elles considèrent que le nouveau dispositif réglementaire est de nature à permettre aux entreprises du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois de faciliter, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, le rajeunissement de leur pyramide des âges, le développement des compétences des salariés et leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Les parties signataires ont convenu et arrêté les dispositions suivantes.

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Objet

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Article 3

Conditions générales d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z, conformément à l'article 1 - Champ d'application de la convention collective du 29 juin 1999, et qui :

- ont fixé une durée collective du temps de travail égale ou inférieure à 35 heures par semaine, ou 1 600 heures dans l'année ;
- et concluent un accord d'entreprise, avec un délégué syndical désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, ainsi que les modalités d'application du présent accord professionnel ;
- et dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif est conclue entre l'État, l'entreprise et l'Unedic, organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette

convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel

Article 4

Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, les salariés doivent remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 4-1, 4-2 et 4-3 ci-après.

4-1 - Conditions d'âge

Les salariés doivent être âgés d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans.

4-2 - Conditions d'ancienneté et d'emploi

Ne peuvent bénéficier du dispositif que les salariés :

- ayant une ancienneté continue d'au moins 15 ans dans l'entreprise ;
- et ayant accompli, durant leur carrière professionnelle, 15 ans de travail en équipes successives, ou ayant travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

Conformément au décret du 9 février 2000, satisfont à la condition touchant au travail en équipes successives, les salariés ayant fait partie d'équipes se succédant sur un même poste de travail, sans jamais se chevaucher : travail posté discontinu (arrêt la nuit et en fin de semaine), semi-continu (arrêt hebdomadaire) ou continu (24h/24h, 7j/7J).

L'appréciation de la notion de travail de nuit est fonction des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur à la date des périodes de travail prises en compte pour la détermination de l'éligibilité à l'aide.

Peuvent également bénéficier du dispositif les travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 9 juillet 2002, justifiant d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite et à la condition qu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 15 ans dans l'entreprise et la condition d'âge et de droit à retraite visée à l'article 4-1 et à l'article 4.3. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ne peuvent bénéficier du dispositif que si leur incapacité permanente est égale ou supérieure à 30 %.

4-3 - Autres conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale, ou de l'article R. 351-45 du même code.

Le salarié devra dans les 36 mois de son adhésion réunir les conditions à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale, ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement définie aux articles 6 et 7 ci-après. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle.

Toutefois, l'employeur pourra, à titre exceptionnel et uniquement aux fins d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service, lui demander une seule fois de reprendre une activité au sein de l'entreprise, mais exclusivement au cours des six premiers mois suivant son départ de l'entreprise. La durée d'activité devra être limitée à 3 mois au maximum. Dans cette hypothèse, un délai de prévenance de deux semaines au moins devra être respecté par l'employeur.

Les salariés qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, en application de l'article L. 322-4 du Code du travail, peuvent opter pour le dispositif défini par le présent accord, s'ils remplissent par ailleurs les conditions fixées ci-dessus.

Article 5

Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel de branche de cessation anticipée d'activité.

Article 6

Ressources garanties

6.1 - Montant de l'allocation

Pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65% du salaire de référence déterminé conformément au 2^o du VII de l'article 1 du décret précité du 9 février 2000 pour la part n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50% du même salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

6.2 - Salaire de référence

Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du code du travail.

Cette allocation comprend la contribution de l'État fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000 et l'arrêté ministériel de la même date.

6.3 - Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les modalités prévues au 2^o du VII de l'article 1 du décret du 9 février 2000.

Article 7

Modalités de versement de l'allocation

(Modifié par avenant n° 1 du 20 février 2003, non étendu)

L'allocation est versée mensuellement par l'UNEDIC. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

L'UNEDIC, remettra chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère d'un salaire.

Elle est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'État.

Les entreprises dans lesquelles existent un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire et un régime de prévoyance et frais médicaux examineront les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation anticipée d'activité.

Les dispositions prévues par l'article 74, alinéa 1 et 2 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 sont maintenues pour chaque salarié bénéficiant du présent accord.

L'entreprise reste responsable des engagements pris à l'égard des salariés et notamment du versement de l'allocation de remplacement et des cotisations de retraite complémentaire, en cas de suspension ou d'interruption de la participation financière de l'État en application des dispositions prévues par le décret du 9 février 2000.

Article 8

Procédure d'adhésion des bénéficiaires

La procédure, les conditions et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif sont définies dans l'accord d'entreprise, ainsi que le délai à l'issue duquel la suspension du contrat de travail du salarié prendra effet.

Ce délai est déterminé en fonction des impératifs de gestion des emplois dans l'entreprise, dans la limite maximale de six mois à compter de la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'accès au dispositif.

Article 9

Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifiera du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite au taux plein, l'employeur procédera à la liquidation de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité prévue par la convention collective nationale et basée sur la moyenne des 12 derniers salaires d'activité avant l'entrée dans le dispositif.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 10

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2002.

Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire effet.

De même, il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées. Toutefois, tout salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

Au moins six mois avant l'expiration du présent accord, les parties signataires du présent accord se rencontreront à l'initiative de la plus diligente d'entre elles en vue d'examiner les conséquences de l'échéance du terme de l'accord.

Article 11

Dépôt

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

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

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 24 novembre 2004

(Étendu par arr. 2 août. 2005, JO 12 août, applicable à compter du 24 décembre 2004)

(mod. par )

Avenant n° 1, 25 mars 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 29 déc., applicable à compter de la date de sa signature. Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 28 février 2009

Avenant n° 3, 23 févr. 2011, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc., applicable aux attributions dues à compter du 28 février 2011

Préambule

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de l'accord du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. À cet effet, elles entendent mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tout(e)s les salarié(e)s l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique de la profession.

Elles réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place des contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et par le présent article.

2.1 - Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) - Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

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

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c) - Public concerné par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale,
- des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

d) - Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :

- soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- soit en cas de maternité, de maladie ou d'accident du travail,
- soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.2 - Conditions relatives à la formation

a) - Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 50 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

b) - Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir :

- un diplôme,
- ou un titre à finalité professionnelle
- ou une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail c'est à dire :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCIBA.

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.

2.3 - Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

2.4 - Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. Il doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il doit respecter les dispositions de l'article L. 122-2 du code du travail.

2.5 - Demande de prise en charge auprès de l'OPCIBA

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'OPCIBA. Si les conditions définies dans le présent article sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'OPCIBA informera l'employeur de la prise en charge du contrat.

Le salarié sera informé par l'employeur de la réponse qui lui aura été faite dans un délai de 15 jours.

2.6 - Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 3

La Période de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et par le présent article.

3.1 - Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental,
- les travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention conclue avec les organismes habilités.

Sont considérés cependant comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- les travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention conclue avec les organismes habilités.

3.2 - Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle nécessaire à la profession et reconnue dans les classifications de la convention collective,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

3.3 - Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

3.4 - Procédure

a) - Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur voir annexe 1 en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 3.2, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 3 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés

ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés

b) - Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

c) - Demande de prise en charge / Conditions d'un éventuel refus / Délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

3.5 - Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

Article 4

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

4.1 - Mise en place de l'Observatoire

En application de l'article L 934-2 de la Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les

partenaires sociaux de la branche décident de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois.

4.2 - Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi de la formation ;
- de mener des études visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

4.3 - Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés par l'ASSIBA, agissant dans le cadre des missions déléguées par l'OPCIBA.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

4.4 - Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par l'OPCIBA sur la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

L'observatoire devra établir annuellement l'état des besoins qui seront nécessaires à son fonctionnement, à la réalisation des études et missions qui lui seront confiées.

L'observatoire justifiera annuellement à l'OPCIBA de l'utilisation de la dotation.

La dotation qui en résultera fera l'objet d'un financement par l'OPCIBA sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation versés par les entreprises des secteurs d'activité relevant du champ d'application du présent accord.

Article 5

Le Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation.
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise est informé des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCIBA au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles. Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCIBA, 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'OPCIBA pourra intervenir dans la limite suivante :

- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur. (annexe 2). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

Article 6

Le Droit Individuel à la Formation

6.1 - Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour le salarié à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Le DIF prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1^{er} juin 2005.

Les salariés sous CDD bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Le salarié recevra annuellement [et en fin de contrat pour les salariés sous contrat à durée déterminée \(Termes exclus de l'extension par arr. 2 août. 2005, JO 12 août\)](#) une information nominative lui faisant état de ses droits acquis au titre du DIF.

6.2 - Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

[\(Art. exclu de l'extension par arr. 2 août. 2005, JO 12 août\)](#)

[En cas d'absence le droit individuel à la formation est considéré au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.](#)

[Néanmoins, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul du DIF :](#)

- [- les congés payés annuels ou congés exceptionnels ;](#)
- [- les interruptions pour maladie, accident ou maternité, dans la limite de la période d'indemnisation journalière prévue par la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;](#)
- [- les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an ;](#)
- [- les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.](#)

6.3 - Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année, son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

6.4 - Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord ; l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'OPCIBA, organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCIBA qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 6.5. L'OPCIBA informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L 932.1 du code du travail.

Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par le dit organisme.

6.5 - Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues.
- Les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un Certificat de Qualification Professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

6.6 - Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'article 7 du présent accord, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 6.5 du présent accord.

À cet effet, l'OPCIBA aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

6.7 - Transfert du droit individuel à la formation

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- Soit une action de bilan de compétences,
- Soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- Soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCIBA des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation.

Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures

correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'OPCIBA au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

6.8 - Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur la mise en œuvre du DIF.

Article 7 Dispositions financières

(mod. par )

Avenant n° 3, 23 févr. 2011, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc., applicable aux attributions dues à compter du 28 février 2011

Les entreprises définies dans le champ d'application de l'article 1 doivent verser auprès de l'OPCA de branche les contributions suivantes destinées au financement des actions définies de l'article 2 à l'article 6.

7.1 - Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail.

La contribution de 0,50 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

7.2 - Entreprises de 10 à 19 salariés

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

7.3 - Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

7.4 - Date de versement

Les entreprises seront tenues de verser à l'OPCA de branche les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

7.5 - Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9,15 euros.

Ce forfait horaire peut néanmoins être augmenté pour des formations spécifiques définies par la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 8

Rôle de la section professionnelle de l'OPCIBA pour les différentes formations

8.1 - Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle paritaire des industries lourdes du bois et des industries du bois pour le bâtiment.

8.2 - Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies :

- par l'accord du 21 décembre 1994, portant création de l'OPCIBA et de ses statuts et son règlement intérieur ;
- par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, à savoir notamment :
 - mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats de professionnalisation ;
 - mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des périodes de professionnalisation ;
 - définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
 - mettre en œuvre l'accompagnement et le financement des actions relatives au tutorat ;
 - définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels aux CFA dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par la réglementation en vigueur ;
 - définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires au titre des contrats de professionnalisation ;
 - vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;

- examiner les possibilités de financement de toute autre mission résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels ;
- décider chaque année de dotations financières ou de lignes budgétaires complémentaires affectés au financement d'autres droits ou missions financés par les mêmes fonds.

La CPNE proposera une liste de CFA destinataires des transferts de fond.

Article 9

Dispositions diverses

9.1 - Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2005. 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 DDTE 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 hypothèque, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

9.4 - Suites du présent accord

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport formation.

Elles conviennent d'examiner dans un délai de 18 mois les mesures qu'il y aura lieu de prendre pour la mise en œuvre de ces dispositions, complétant le présent accord.

Les organisations signataires conviennent également d'engager la négociation d'un accord cadre sur les Certificats de Qualifications Professionnelles à l'issue de l'extension du présent accord.

9.5 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.6 - Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

9.7 - Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement dans les Industries des Panneaux à Base de Bois relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Annexe 1 - Modèle de lettre à reprendre et à envoyer à l'employeur

... .., le

Objet : Demande de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Monsieur le Directeur,

En application de l'accord national du dans l'industrie des panneaux à base de bois, je vous demande à effectuer une formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera du au

Ce stage a pour objet une formation à, laquelle se déroulera à, organisée par :

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCIBA, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de la dite formation.

Dans l'attente de votre réponse,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Signature

Annexe 2 - Mémento pratique du tuteur

Missions	Objectifs	Exemples d'activités
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir/ information sécurité - Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire - Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les activités à confier au salarié - Aider le salarié à la compréhension du travail - Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer au maximum de son contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant - Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
5. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié	Faire un bilan des résultats du

5. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	- Faire un bilan des résultats du salarié
		- Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification.

Avenant n° 3 du 23 février 2011

(Étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.)

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

(Voir art. 7 de l'accord du 24 nov. 2004)

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 28 février 2011.

Les parties conviennent de faire un bilan après 1 an d'application, des dispositions du présent avenant, afin d'examiner ses modalités d'application et convenir le cas échéant de sa pérennisation ou d'éventuelles modifications.

Elles conviennent en tout état de cause de se rencontrer en cas de difficulté d'application.

Article 4

Dépôt / adhésion

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

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues par le code du travail.

Article 5

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent avenant.

Article 6

Clause de sauvegarde

Le présent avenant annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent avenant ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent avenant 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 7

Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Financement de la formation professionnelle et de la formation en alternance

Accord national du 29 juin 1999

(Étendu par arrêté du 26 avril 2000, JO 6 mai 2000)

(Accord remplacé par Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, suite à la création d'OPCA 3+)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle en alternance dans le cadre des entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

En effet, les formations en alternance ont pour but de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation en alternance afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés concernés.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

202 Z panneaux :

- contre-plaqués;
- particules;
- fibres et annexes;
- décoratifs,

à l'exception de :

- tranchage déroulage;
- panneaux de fibragglos et béton de bois;
- poteaux, traverses et bois injectés pour bâtiments;
- bois imprégnés ou densifiés à la presse;
- panneaux transformés autres que décoratifs.

CHAPITRE I

Dispositions financières

Les entreprises définies dans le champ d'application du chapitre préliminaire doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation en alternance.

Article 1er

Entreprises de plus de dix salariés

Les entreprises devront verser :

- Les contributions correspondant au 0,4 pour 100 relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises

employant dix salariés ou plus lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance;

- Les contributions correspondant au 0,3 pour 100 relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant dix salariés ou plus lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 2

Entreprise de moins de dix salariés

Les entreprises devront verser :

- la contribution de 0,10 pour 100 due par les entreprises employant moins de dix salariés, qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 3

Date de versement

Les entreprises devront verser à l'OPCIBA les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

CHAPITRE II

Rôle de la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA pour les formations en alternance

Article 4

Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle paritaire des industries lourdes du bois et des industries du bois pour le bâtiment selon les règles applicables aux formations professionnelles en alternance.

Article 5

Mission de la section

La section professionnelle de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994, ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance;
- définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge;
- définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels au CFA dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par la réglementation en vigueur;
- définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires;
- vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises;

- procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels.

CHAPITRE III

Dispositions diverses

Article 6

Date d'effet

Le présent accord s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2000.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 7

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Article 8

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, concernant les formations en alternance, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

**Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
(FPSPP)**

Accord du 30 juin 2010

(Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.)

(Accord remplacé par Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, suite à la création d'OPCA 3+)

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA, des dépenses «professionnalisation» de l'industrie des panneaux à base de bois sur les années 2007, 2008 et 2009, les signataires décident d'imputer sur la participation des entreprises au titre de la professionnalisation le montant total du prélèvement à verser au FPSPP.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Durée de l'accord et modalités de suivi

Le présent accord est à durée déterminée. Il ne s'appliquera que pour la collecte 2011 au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2010.

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour signer un nouvel accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1 - Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2 - Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

4.3 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Adhésion à l'OPCIBA

Accord national du 18 janvier 2000

(Étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000)

(Accord remplacé par Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, suite à la création d'OPCA 3+)

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Objet

Les parties signataires du présent accord formulent une demande d'adhésion à l'ensemble des parties signataires à l'accord national du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA dans les industries de l'ameublement et dans les industries du bois, OPCIBA, et à son avenant du 29 mars 1995.

Article 3

Dépôt et entrée en vigueur

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

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

Collecte des contributions de formation professionnelle continue

Accord du 30 juin 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;
UFC ;
SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;
FG FO.

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I

Dispositions générales

Article 1

Objet

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ relevant des secteurs du Bois et de l'Ameublement, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'intersecteurs des Papiers Cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

TITRE II

Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par «OPCA 3+»

Article 3

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 de chaque année.

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 de chaque année.

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.

Négociation des objectifs et moyens de la formation professionnelle

Accord national du 29 juin 1999

(Étendu par arrêté du 26 avril 2000, JO 6 mai 2000)

Préambule

Le présent accord relatif à la formation professionnelle continue dans les industries de panneaux à base de bois, conclu entre les signataires de la convention collective nationale à laquelle il est annexé, satisfait aux obligations résultant des dispositions contractuelles et légales ayant le même objet.

Cet accord marque aussi la volonté des signataires de réaffirmer l'importance de la formation continue comme étant une des conditions de la compétitivité des entreprises de la profession nécessaires à la défense de l'emploi.

La formation doit également assurer aux salariés un développement professionnel correspondant à leur aspiration, en favorisant notamment la promotion individuelle.

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations de la politique de formation des industries des panneaux à base de bois et de recenser les actions de formation suivant leur nature.

Les entreprises de la profession conserveront la liberté d'établir leur plan de formation selon les orientations définies dans le présent accord, sous réserve du respect des dispositions légales

relatives à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

I -

Nature des actions de formation et ordre de priorité

Article 1

Partant du constat que l'essentiel de la formation est une adaptation, qui se doit d'être permanente, des salariés aux objectifs de l'entreprise, les parties signataires ont identifié trois objectifs prioritaires :

- a) Adaptation de l'entreprise à l'évolution économique;
- b) Amélioration de l'efficacité globale et individuelle de l'ensemble des salariés;
- c) Adaptation du personnel aux nécessités de l'environnement économique et social.

Article 2

Les actions de formation recensées ci-après comme permettant d'atteindre les objectifs de la formation rappelés à l'article 1^{er} ne le sont qu'à titre indicatif et de façon non limitative.

Adaptation à l'évolution économique :

- connaissance des marchés;
- connaissances des produits, améliorations de la qualité;
- recherche de produits nouveaux;
- connaissance et maîtrise des techniques de gestion;
- connaissance et maîtrise des coûts.

Adaptation à l'évolution sociale :

- information, développement de la communication;
- prise en compte des besoins de l'homme;
- participation à la vie de l'entreprise;
- hygiène;
- sécurité;
- conditions de travail.

Adaptation à l'évolution et aux mutations de la technologie :

- automatisme;
- informatique;
- micro-informatique;
- robotique;
- bureautique;
- électronique;
- gestion de production.

II -

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 1er

La qualification résulte d'une bonne adéquation entre les exigences de l'évolution du poste de travail et les capacités du titulaire.

Article 2

La formation doit prendre en compte l'évolution technique des postes de travail.

Elle est un moyen de favoriser l'adaptation des salariés aux modifications des postes de travail.

Article 3

Les actions de formation qualifiantes doivent permettre les promotions internes en cas de poste disponible et / ou de favoriser la mobilité du personnel, en cas de restructuration notamment.

Article 4

Toute action de formation, à l'initiative de l'employeur, fera l'objet d'une attestation de suivi de stage qui devra faciliter la gestion des carrières des salariés concernés et sera assimilé à du temps de travail effectif.

III -

Rôle des comités d'entreprise ou d'établissement et des commissions de formation

Article 1er

Au cours de la consultation obligatoire du comité d'entreprise ou d'établissement, il sera procédé à une analyse des éléments statistiques existant dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Article 2

Pour permettre aux commissions de formation de mettre en œuvre leur capacité de travail en vue de préparer la délibération du comité d'entreprise ou d'établissement, les moyens ci-après sont donnés :

- les commissions de formation, objet du présent article, se réuniront au moins deux fois par an;
- les réunions ont lieu, à l'initiative du chef d'entreprise après consultation du président de ladite commission de formation ou, à défaut, après consultation du rapporteur, pour fixer la date de la réunion et l'ordre du jour correspondants;
- les membres de la commission de formation disposeront des mêmes documents que les membres du comité d'entreprise ou d'établissement. Ces documents seront transmis pour information aux délégués syndicaux;
- il est accordé un crédit d'heures de dix heures par an aux membres de la commission de formation ne disposant d'aucun crédit d'heure à quelque titre que ce soit.

Article 3

Le temps passé aux réunions prévues au précédent article sera considéré comme temps de travail effectif.

Article 4

Chaque réunion de la commission comprendra nécessairement l'employeur ou son représentant.

Article 5

L'expression des besoins de formation fera l'objet d'études par la commission de formation, en relation directe avec le personnel d'encadrement et les membres du personnel concernés.

IV -

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Article 1er

Dans le cadre des dispositions contractuelles et légales permettant aux jeunes titulaires d'un contrat de formation en alternance d'accéder à la vie professionnelle, les entreprises prendront toutes les dispositions pour intégrer ces jeunes à la vie de l'entreprise, aussi bien professionnelle que relationnelle : présentation aux différents services, livret d'accueil, visite de l'établissement.

Article 2

L'insertion professionnelle des jeunes se fait dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales.

V -

Durée de l'accord et conditions d'application

Article 1er

Le présent accord est conclu pour une durée d'une année. Il est renouvelable par tacite reconduction.

Article 2

La partie qui souhaite dénoncer l'accord, en totalité ou partiellement, doit en informer les autres parties au minimum trois mois avant la date d'échéance.

Article 3

En cas d'évolution de la législation relative à la formation professionnelle continue modifiant certains articles du présent accord, les parties signataires conviennent de procéder à un nouvel examen des dispositions concernées. C'est la partie la plus diligente qui en prendra l'initiative.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective nationale à laquelle il est annexé.

Article 5

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

Capital de temps de formation

Accord national du 14 décembre 1999

(Étendu par arrêté du 18 août 2000, JO 30 août 2000, applicable après son extension)

Préambule

Considérant l'article L. 932-2 du code du travail relatif au capital de temps de formation,

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel et son avenant du 5 juillet 1994,

Considérant l'accord national du 21 décembre 1994, modifié par son avenant du 29 mars 1995, portant création de l'OPCIBA,

Considérant la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Considérant l'accord de financement de l'alternance du 29 juin 1999 dans l'industrie des panneaux à base de bois,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences,

Considérant que le capital de temps de formation peut s'inscrire dans le plan de formation des entreprises de la branche,

Les parties signataires conviennent de mettre en place le capital de temps de formation et pour ce faire définissent les conditions dans lesquelles les salariés relevant du présent accord peuvent en bénéficier.

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Objet

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles nécessaires à la compétitivité de l'entreprise.
- aux salariés de participer, à leur initiative, à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification dans le cadre du déroulement de carrière.

Article 3

Nature des actions de formations

Sont considérées comme éligibles du capital de temps de formation les actions de formation inscrites au plan de formation qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles
- d'élargir une qualification
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi externe.

Article 4

Durée et organisation des actions

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés au capital de temps de formation, la durée de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est au minimum de 35 heures et s'inscrit dans le respect des critères de prise en charge à définir dans le cadre de la section spécifique de l'OPCIBA .

Article 5

Réalisation de la formation

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie en dehors du temps de travail effectif et de l'horaire habituel du salarié.

En application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail, devra être définie la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements devront faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié portant sur les éléments visés par l'article L. 932-1 cité ci-dessus.

Article 6

Publics prioritaires

Sont considérés comme prioritaires les salariés devant faire face à des mutations ou à des évolutions technologiques ou organisationnelles et s'adapter à l'évolution de leur emploi, notamment les salariés n'ayant aucun diplôme reconnu par l'accord national professionnel relatif aux classifications d'emplois et inférieurs au niveau V de l'Education Nationale, ainsi que les salariés âgés de 45 ans et plus ou les salariés inclus dans une restructuration d'entreprise ou un plan social.

Article 7

Conditions requises

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation, les salariés doivent :

- d'une part, être titulaires d'une ancienneté en qualité de salarié de deux années consécutives ou non, dont six mois dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ou, pour les salariés embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices, avoir une ancienneté équivalente à six mois, compte tenu de l'ancienneté acquise au titre du contrat d'intérim.
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise depuis un délai de franchise correspondant à six mois.

Article 8

Procédures de mise en oeuvre

En vertu des articles 3 et 5 du présent accord et dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions, les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics, pourront demander par écrit à l'employeur de participer à ces actions (sur la base d'un modèle de lettre donné en annexe 1 du présent accord).

En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci transmet à l'OPCIBA, sous réserve du report prévu à l'article 9, un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation visées au premier alinéa du présent article.

Compte tenu de la décision de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître, par écrit, à l'intéressé l'accord ou les raisons du rejet de sa demande.

Les procédures de mises en oeuvre définies par l'OPCIBA seront communiquées aux entreprises et aux salariés.

La copie de la décision de l'OPCIBA sera transmise par l'entreprise, au(x) salarié(s) concerné(s), dans un délai de 15 jours (date de réception par l'entreprise).

Article 9

Absences simultanées

La satisfaction des demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées à l'article ci-dessus peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total de salariés dudit établissement,
- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation, correspondant à du temps de travail effectif, dépasse 2% du nombre total des heures de travail effectif théoriques de la totalité du personnel sur l'année considérée.

Article 10

Modalités de prise en charge

L'OPCIBA en fonction des conditions d'examen des demandes de prises en charge fixé par l'accord de branche :

- détermine les modalités administratives,
- instruit le dossier.

L'OPCIBA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation que dans les cas limitatifs énumérés ci-dessous :

- non respect des conditions prévues dans le présent accord
- insuffisance de financement de l'OPCIBA
- non conformité aux critères de prise en charge

Considérant la spécificité du capital de temps de formation par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrera l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

La section paritaire particulière relative au capital de temps de formation au sein de l'OPCIBA assurera le suivi et l'examen des demandes formulées. La section examinera les difficultés d'application liées au présent accord et les transmettra aux signataires du présent accord pour qu'ils y donnent les suites nécessaires.

Article 11 Information

Article 11-1 - Information du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel

En application de l'article 34 des clauses générales de la convention collective des panneaux à base de bois, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués personnel s'il en existe, est informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites par l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation est communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

En application de l'article 75 de la convention collective, la commission de formation examinera la mise en oeuvre du capital temps de formation dans le cadre du plan de formation.

Article 11-2 - Information des salariés

Les salariés seront informés du présent accord par voie d'affichage suivant le modèle joint en annexe 2 .

Article 12 Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation

L'utilisation du capital temps de formation, dans le cadre de l'article L. 932-2 du code du travail est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits à congés résultants pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Article 13

Contribution

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont tenues d'effectuer à l'OPCIBA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence, en vue du capital de temps de formation.

Cette contribution correspond à 50% de la contribution légale au financement du congé individuel de formation (CIF) et s'impute sur cette obligation.

Les sommes versées par les entreprises, en application du premier alinéa du présent article, sont gérées au sein de la section paritaire particulière "capital temps de formation".

Article 14

Suivi du dispositif

Dans les 24 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un examen de l'application des dispositions sera effectué par les partenaires sociaux de la branche.

L'examen de l'avancement de l'application des dispositions de l'accord sera porté à l'ordre du jour de la Commission Paritaire des Panneaux à Base de Bois, avant la fin de l'année 2000.

Article 15

Dépôt et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Il sera applicable après publication de l'arrêté d'extension, dès constitution de la section paritaire particulière au sein de l'OPCIBA et définition de ses modalités de fonctionnement. Les signataires favoriseront la mise en place de la collecte prévue à l'article 13, avant le 1^{er} mars 2000.

Annexe 1

Modèle de lettre à reprendre et à envoyer à l'employeur

....., le

Objet : Demande de formation et d'autorisation d'absence dans le cadre du capital temps de formation.

Monsieur le Directeur,

En application de l'accord national du dans les panneaux à base de bois, je vous demande de m'accorder une absence pour formation, dans le cadre du capital temps de formation, pour le stage qui se déroulera du au

Ce stage a pour objet une formation (conforme au plan de formation de l'entreprise) à, laquelle se déroulera à, organisée par :

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCIBA, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de la dite formation.

Dans l'attente de votre réponse,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Signature

Annexe 2

Modèle de lettre à reprendre et à compléter par l'employeur

....., le

Entreprise.....

Objet : Capital temps de formation dans les industries de panneaux à base de bois.

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord concernant le capital temps de formation applicable dans la profession.

Cet accord est signé d'une part par :

- L'Union des Industries des Panneaux de Process ;
- L'Union des Fabricants de Contreplaqués ;
- Le Syndicats des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois.

Et les organisations syndicales salariés d'autre part :

-
-
-
-
-

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise aux endroits indiqués ci-dessous et auprès des organisations syndicales signataires.

Lieu de consultation dans l'entreprise

Atelier : Horaire :

Service : Horaire :

Entretien professionnel, bilan de compétences et passeport formation

Accord du 26 mars 2008

(Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill. (note 1))

(1) NDLR : L'arrêté d'extension mentionne un accord en date du 26 mars 2009, mais l'accord effectivement visé par l'extension date du 26 mars 2008.

)

(mod. par )

Avenant n° 1, 26 nov. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

L'entretien professionnel

2.1 - Salariés concernés et périodicité de l'entretien

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise une fois tous les deux ans et au plus tard à chaque date anniversaire de l'entretien.

Pour la première mise en œuvre, l'ancienneté de deux ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant l'extension du présent accord, c'est à dire que les personnes concernées sont celles qui ont deux ans d'ancienneté à cette date.

2.2 - Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Il peut aider au déroulement de carrière professionnelle de chaque salarié.

2.3 - Initiative de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien, n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2.4 - Points pouvant être abordés lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,

Par ailleurs, peuvent également être abordés :

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie des panneaux à base de bois,
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie des panneaux à base de bois ;

- les attentes du salarié en matière de formation.

2.5 - Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

2.6 - Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

Les conclusions de l'entretien professionnel peuvent être formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié dans un délai raisonnable.

2.7 - Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en oeuvre des entretiens professionnels

(§ exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.)

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCIBA peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes:

Chaque personne chargée de la mise en oeuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur le «0,50 %» Professionnalisation.

Forfait horaire maximum: 22 dans la limite de 14 heures maximum.

Ces formations peuvent également être prises en charge au titre du plan de formation.

2.8 - Information du Comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel

Le Comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9 - Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation : ...

Date de l'entretien professionnel : ...

Le Salarié

Nom-Prénom :

Date de naissance

Poste(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le(s) poste(s) :

Personne chargé de l'entretien

Non - Prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise

Souhaits exprimés par le salarié en matière de formation professionnelle

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel

Article 3

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 , de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 24 novembre 2004 , 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.

3.1 - Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

3.2 - Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

3.2.1 - Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

3.2.2 - 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, en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

3.2.3 - 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 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 compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

VI. Prestataire :

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du Congé Individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit, si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail. Le préfet dispose d'un délai de un mois pour notifier son refus.

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII. Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçu s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII sus-visé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Article 4

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif en annexe.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,

Il pourra également faire référence à des compétences acquises en dehors de son cadre professionnel (bénévolat...).

Article 5

Dispositions diverses

(mod. par )

Avenant n° 1, 26 nov. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.

5.1 - 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.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

5.2 - 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.

5.3 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.4 - Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

5.5 - Dénonciation, révision de l'accord

(Avenant n° 1, 26 nov. 2008, étendu)

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 - 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 :

Du/Au :

Diplôme ou Certification : ...

Établissement :

Nom : ...

Type : ...

Ville : ...

Expérience professionnelle

Pour chaque entreprise faire figurer ci-dessous les informations suivantes :

Année(s) :

de/à :

Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) : ...

Durée : ...

Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés : ...

Entreprise : ...

Adresse/Tél. : ...

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates :

Du/Au :

Entreprise : ...

Intitulé du stage : ...

Objectifs : ...

- Externe

- Interne

Organisme : ...

Durée : ...

Validation du stage (diplôme, certificat...) : ...

Langues (et niveaux)

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

...

Commission paritaire nationale de l'emploi

Accord national du 28 novembre 2001

(mod. par )

Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

(Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002, applicable le 1^{er} jour du mois suivant sa signature, soit le 1^{er} décembre 2001)

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article 1

(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} décembre 2004

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national Interprofessionnel 10 Février 1969, et l'accord national Interprofessionnel du 5 décembre 2003 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

CHAPITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises exerçant leurs activités sous le code 20.2Z, en application de l'article 1 - Champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000.

CHAPITRE II

Compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

La CPNE est compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant des activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3

(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- a) de proposer les priorités, les objectifs et les grandes orientations en matière d'emploi et de formation (gestion prévisionnelle des emplois, plan de formation à moyen terme...)
- ;
- b) de proposer les objectifs en terme de diplômes professionnels et de certificats de qualification ;
- c) de proposer les orientations à soumettre l'OPCIBA
- d) de procéder, ou faire procéder, à toutes les études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications.
- e) de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- f) de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- g) de rechercher, avec les Pouvoirs Publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- h) de formuler à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- i) de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de Formation Professionnelle en liaison avec les Pouvoirs Publics, les Administrations, les Organisations Professionnelles et les Organismes de formation concernés ;
- j) de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- k) de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- l) de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003;
- m) de concourir, le cas échéant avec l'aide des Pouvoirs Publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire prospectif de métiers et des qualifications ;
- n) d'examiner les moyens mis en œuvre pour favoriser l'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- o) de définir, concernant la période de professionnalisation, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCIBA examine les demandes de financement présentées par les entreprises ;
- p) d'examiner, concernant les modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME ;
- q) de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle dont les conclusions seront transmises aux partenaires sociaux ;
- r) d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein des secteurs d'activité, visés dans le champ d'application, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications.

Article 4

La CPNE sera consultée également :

- lors de la conclusions de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini au chapitre 1, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
- Ces contrats pourront porter notamment sur :
- l'évolution des compétences et des qualifications,
 - l'organisation et le contenu du travail,
 - l'amélioration des conditions de travail,
 - la prévention des risques professionnels,
 - la prévention de l'exclusion,
 - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
 - l'aménagement des fins de carrières des salariés âgés,
 - la politique de recrutement,
 - la stratégie de développement de la formation,
 - la mixité et l'égalité professionnelle.
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.

La CPNE pourra être également consultée :

- sur l'examen des conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- lors de projets de licenciements en vue de contribuer à la recherche d'une solution dans le cadre d'élaboration de plan comportant des mesures ou des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme.

Article 5

(mod. par )

Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

La CPNE pourra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des Ministères chargés de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- (*Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu*) de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- des mesures facilitant l'insertion des jeunes et le développement de l'apprentissage ;
- de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle et des diplômes résultant d'un accord cadre professionnel ;
- d'engagement de programme d'action de formation qualifiante.

La CPNE, concernant la validation des compétences acquises, les certificats de qualification, les

diplômes ou titres, saisira les partenaires sociaux de la profession sur ses propositions de reconnaissance avec les grilles de classifications.

CHAPITRE III

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 6

La CPNE est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Article 7

(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

Les comptes rendus seront rédigés par le Secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la Délégation patronale.

Article 10

La CPNE élit en son sein un Président et un Vice Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le Vice Président préside les réunions de la CPNE en cas d'empêchement du Président.

Conjointement avec le Vice Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés aux réunions paritaires de la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les modalités de maintien de la rémunération, des déplacements, des remboursements de frais d'hébergement et de repas, de délais de route et de temps de récupérations sont celles prévues à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

L'information préalable des entreprises sera faite 2 jours ouvrés avant la date de la CPNE selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

CHAPITRE IV

Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

Article 12

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation association ou groupement professionnels d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Article 13

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion de la CPNE devra être convoquée dans les 3 mois qui suivent, selon les modalités prévues à l'article 10 du présent accord, dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord. L'avis de la CPNE sera transmis à la commission paritaire.

Ce présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par courrier auprès des signataires précisant les motifs et les propositions de révision.

Article 14

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

CHAPITRE V

Extension/Dépôt/Entrée en vigueur

Article 15

Dépôt

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

Article 16

Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension du présent accord et le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie du récépissé de dépôt de la demande d'extension.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

CHAPITRE VI Force obligatoire

(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 1, 24 nov. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 23 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2004

Article 18

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement dans les Industries des Panneaux à Base de Bois ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 7 juillet 2011

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIPP ;
UFC ;
SFPPB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP BOIS FO.

Préambule

Après avoir examiné le rapport de branche de l'Industrie des panneaux à base de bois et les caractéristiques du secteur de L'industrie des Panneaux à Base de bois en matière d'emploi élaboré par le Comité paritaire de pilotage de l'observatoire Panneaux comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima «Hommes-Femmes», par coefficients, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :

- les articles L. 1132-1 à 3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et 2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et 4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à 10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualification de l'industrie des panneaux à base de bois, et sur les éléments qu'ils sont ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 1

Champ d'application

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

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

À l'exception de :

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

Article 2

Recrutement

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

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et/ou le Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualification de l'industrie des panneaux à base de bois travailleront sur le document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre homme/femme pourrait être envisagé.

Article 3

Formation professionnelle

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation :
- les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
- et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,

- aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus d'un an dans le cadre de son congé maternité, congé adoption et congé parental d'éducation. L'entretien sera réalisé dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Déroulement de carrière et promotion

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

Article 5

Accès au temps partiel

L'entreprise doit répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 6

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

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

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelée qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 8

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.