

Convention collective

Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

A jour au 6 septembre 2013

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.

NB :

Le texte de la convention que nous vous transmettons représente le texte contractuel non étendu. Vous trouverez par ailleurs joint à ce texte un certain nombre d'accord étendus et qui ont modifiés certaines dispositions initiales de la convention collective.

La législation sociale évoluant sans cesse, un certain nombre de dispositions contractuelles ont été modifiées ou sont dépassées par la loi.

Il vous appartient donc de vous assurer pour chaque article auquel vous vous référez, que celui-ci n'a pas été modifié par un texte légal.

Dans tous les cas ce sont les dispositions les plus avantageuses pour le salarié, conventionnelles ou légales, qui doivent être appliquées.

Pour tout renseignement concernant l'interprétation de la Convention, les entreprises pourront s'adresser, suivant leur activité à :

La Fédération des Industries du Bois pour la Construction (FIBC), 6 avenue de Saint Mandé 75012 PARIS Tel : 01 43 45 53 43 Fax : 01 43 45 53 42

L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME) 39-41, rue Louis Blanc – 92400 Courbevoie – ☒ 92038 Paris la Défense cedex Tél. 01 47 17 69 37 - Fax 01 47 17 69 39

SOMMAIRE

Chapitre I - Clauses générales

	Page
<u>A) Avenant général du 1er mars 1955</u>	
<u>Article 1 - Champ d'application</u>	15
<u>Article 2 - Avantages acquis</u>	16
<u>Article 3 - Durée de la convention</u>	16
<u>Article 4 - Procédure de révision et de dénonciation</u>	16
<u>Article 5 - Interprétation de la convention</u>	16
<u>Article 6 - Liberté d'opinion - Droit syndical</u>	17
<u>Article 7 - Réception des représentants syndicaux</u>	17
<u>Article 8 - Autorisations d'absences</u>	17
<u>Article 9 - Permanent syndical</u>	18
<u>Délégués du personnel</u>	18
<u>A - Nombre de délégués</u>	18
<u>Article 10</u>	18
<u>B - Mission des délégués</u>	18
<u>Article 11</u>	18
<u>C - Election des délégués</u>	19
<u>Collèges électoraux</u>	19
<u>Article 12</u>	19
<u>Conditions d'électorat et d'éligibilité</u>	19
<u>Article 13</u>	19
<u>Article 14</u>	20
<u>Article 15</u>	20
<u>Article 16</u>	20
<u>Organisation des élections</u>	20
<u>Article 17</u>	20
<u>Article 18</u>	20
<u>Vote par correspondance</u>	21
<u>Article 19</u>	21
<u>Article 20</u>	21
<u>Article 21</u>	22
<u>Article 22</u>	22
<u>Article 23</u>	22
<u>Article 24</u>	22
<u>Article 25</u>	23
<u>Article 26</u>	23
<u>D - Durée du mandat</u>	23
<u>Article 27</u>	23
<u>E - Fonctionnement</u>	24
<u>Article 28</u>	24
<u>Article 29</u>	24
<u>F - Réception des délégués</u>	24
<u>Article 30</u>	24
<u>G - Licenciement d'un délégué</u>	24
<u>Article 31</u>	25
<u>Article 32 - Comité d'entreprise</u>	25
<u>Embauchage</u>	26
<u>Article 33</u>	26
<u>Article 34 - Offres d'emplois</u>	27
<u>Article 35 - Priorité d'embauchage</u>	27
<u>Article 36 - Cumul d'emploi</u>	27
<u>Article 37 - Travailleurs jeunes et âgés</u>	27

<u>Article 38 - Formalités d'embauchage</u>	27
<u>Article 39 - Période d'essai</u>	28
<u>Article 40 - Bulletin de paie</u>	28
<u>Résiliation et suspension du contrat de travail</u>	29
<u>Article 41 - Délai-congé</u>	29
<u>Absences</u>	29
<u>Article 42</u>	29
<u>Article 43</u>	30
<u>Article 44</u>	30
<u>Article 45</u>	30
<u>Article 46</u>	30
<u>Article 47 - Licenciements</u>	31
<u>Article 48 - Licenciement individuel</u>	31
<u>Article 49 - Modifications des conditions de travail - mutations</u>	31
<u>Article 50 - Modification du contrat de travail</u>	32
<u>Durée du travail - heures supplémentaires - heures de dérogation</u>	32
<u>Article 51</u>	32
<u>Article 52</u>	32
<u>Article 53</u>	32
<u>Article 54 - Interruptions accidentelles de travail</u>	33
<u>Article 55 - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés</u>	33
<u>Article 56 - Récupération des heures perdues</u>	33
<u>Congés payés</u>	34
<u>Article 57</u>	34
<u>Article 58 - Durée des congés</u>	34
<u>Article 59 - Congés payés pour événements exceptionnels</u>	35
<u>Calcul de l'indemnité de congés payés</u>	35
<u>Article 60</u>	35
<u>Article 61 - Date de versement de l'indemnité de congés payés</u>	36
<u>Article 62 - Décès du salarié</u>	36
<u>Article 63 - Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes</u>	36
<u>Hygiène et sécurité</u>	36
<u>Article 64</u>	36
<u>Article 65</u>	37
<u>Article 66</u>	37
<u>Article 67 - Conciliation</u>	37
<u>Article 68 - Dépôt aux prud'hommes</u>	38
<u>Article 69 - Adhésion</u>	38

Annexes aux clauses générales

<u>B) Annexe concernant le paiement des indemnités de déplacement des délégués ouvriers assistant aux réunions sociales, ainsi que le nombre de ces délégués</u>	39
<u>C) Annexe concernant l'indemnisation complémentaire du chômage partiel du 30-4-1968</u>	39
<u>D) Annexe du 25 juin 1968 concernant l'attribution d'une prime de vacances ou de fin d'année</u>	41
<u>E) Annexe du 14 décembre 1976 relative à l'amélioration des conditions de travail</u>	41

Chapitre II - Ouvriers

<u>Article 1 - Classifications (A1 - A2)</u>	44
<u>Article 2 - Période d'essai</u>	44
<u>Travaux particuliers, dangereux, sales ou insalubres</u>	44
<u>Article 3 - Fourniture de vêtements de protection</u>	44
<u>Article 4 - Nettoyage - Entretien des vêtements</u>	44
<u>Article 5 - Salissures permanentes</u>	44
<u>Article 6 - Salissures exceptionnelles</u>	45
<u>Article 7 - Prime d'outillage</u>	45
<u>Travail continu ou par poste</u>	45
<u>Article 8</u>	45
<u>Article 9</u>	45
<u>Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier</u>	46
<u>Article 10</u>	46
<u>Article 11</u>	46
<u>Article 13 - Déplacements</u>	46
<u>Article 14 - Délai - Congé</u>	47
<u>Indemnité de licenciement</u>	48
<u>Article 15</u>	48
<u>Article 16 - Application des salaires minima (accord national du 14 juin 1973)</u>	48
<u>Annexes ouvriers</u>	49
<u>Annexe du 3 juillet 1963 concernant l'apprentissage</u>	49
<u>Article 1</u>	49
<u>Article 2</u>	49
<u>Article 3</u>	49
<u>Article 4</u>	49
<u>Article 5</u>	49
<u>Article 6</u>	49
<u>Article 7</u>	49
<u>Accord paritaire du 1er octobre 1971 relatif à la mensualisation des ouvriers</u>	50
<u>TITRE I - Champ d'application</u>	50
<u>Article 1</u>	50
<u>Article 2</u>	50
<u>TITRE II - Bénéficiaires de la mensualisation</u>	50
<u>Article 3</u>	50
<u>TITRE III - Ancienneté</u>	50
<u>Article 4</u>	50
<u>TITRE IV - Rémunération mensuelle</u>	50
<u>Article 5 - Modalités générales</u>	50
<u>Article 6</u>	51
<u>TITRE V - Maladie ou accident</u>	52
<u>Article 7</u>	52
<u>Article 8</u>	52
<u>Article 9</u>	53
<u>TITRE VI - Prime d'ancienneté</u>	53
<u>Article 10</u>	53
<u>TITRE VII - Préavis et licenciement</u>	53
<u>Article 11 - Préavis</u>	53
<u>Article 12 - Indemnités de licenciement</u>	54

Chapitre III - Collaborateurs

<u>A) Avenant collaborateurs du 1er mars 1955</u>	55
<u>Article 1 - Domaine d'application</u>	55
<u>Article 2 - Période d'essai</u>	55
<u>Article 3 - Délégués du personnel</u>	55
<u>Article 4 - Comités d'entreprises</u>	55
<u>Article 5 - Embauchage</u>	55
<u>Article 6 - Promotion</u>	56
<u>Article 7 - Appointements</u>	56
<u>Article 8 - Bulletin de paie</u>	56
<u>Article 9 - Appointements des jeunes employés</u>	57
<u>Article 10 - Prime d'ancienneté</u>	57
<u>Article 11 - Majorations diverses</u>	57
<u>Article 12 - Travail des femmes</u>	57
<u>Article 13 - Congés de maternité</u>	58
<u>Article 14 - Congés d'allaitement</u>	58
<u>Article 15 - Congés payés</u>	58
<u>Article 16 - Congés exceptionnels pour mariage, décès ou grave maladie</u>	58
<u>Article 17 - Service militaire</u>	58
<u>Maladie - Accident</u>	59
<u>Article 18</u>	59
<u>Article 19</u>	59
<u>Article 20</u>	60
<u>Article 21 - Préavis</u>	60
<u>Article 22 - Indemnité de licenciement</u>	60
<u>Article 23 - Changement de résidence</u>	61
<u>Article 24 - Clause de non-concurrence</u>	61
<u>Classification professionnelle postes d'emploi</u>	61

Chapitre IV - Ingénieurs et cadres

<u>A) Avenant « ingénieurs et cadres » du 2 mars 1970</u>	62
<u>Domaine d'application</u>	62
<u>Article 1 et 2</u>	62
<u>Article 3 - Délégués du personnel cadres</u>	62
<u>Article 4 - Contrat de travail</u>	62
<u>Article 5 - Engagement - Période d'essai</u>	62
<u>Article 6 - Engagement définitif</u>	63
<u>Article 7 - Notification individuelle</u>	63
<u>Article 8 - Modification du contrat</u>	63
<u>Article 9 - Promotion et préférence de rengagement</u>	63
<u>Article 10 - Déplacements</u>	64
<u>Article 11 - Changement de résidence</u>	64
<u>Article 12 - Maladie ou accident</u>	64
<u>Article 13 - Remplacement en cas de maladie ou d'accident</u>	65
<u>Article 14 - Remplacement temporaire</u>	65
<u>Article 15 - Congé de maternité</u>	65
<u>Article 16 - Congés payés annuels</u>	65
<u>Article 17 - Ancienneté</u>	66
<u>Article 18 - Inventions</u>	67
<u>Article 19 - Préavis</u>	67
<u>Article 20 - Indemnité de licenciement</u>	68
<u>Article 21 - Indemnité de départ en retraite</u>	69
<u>Article 22 - Rémunération</u>	69

Accord national du 28 juin 2002

70

NB : Cet accord remplace et annule les textes précédents et notamment l'accord du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi et aux salaires.

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Classifications d'emplois

Article 1er - Critères classants

Article 2 - Grille de classification d'emplois

Article 3 - Liste des diplômes professionnels liés à l'activité des industries de transformation du bois et niveaux d'accueil correspondant

Article 4 - Evolution professionnelle

Article 5 - Lexique de définitions

Article 6 - Modalités d'application de la grille de classifications d'emplois

TITRE III - Salaires minima conventionnels

Article 7 - Rémunération annuelle garantie

Article 8 - Montant

Article 9 - Entrée en vigueur

Article 10 - Négociations annuelles

Article 11 (d'origine) - Prime d'ancienneté

Article 11 (nouveau) - Prime d'ancienneté

Article 12 - Formation et évolution de carrière

Article 13 - Durées des périodes d'essai et de préavis - indemnités de licenciement

Article 14 - Dépôt

Article 15 - Clause de sauvegarde

Article 16 - Clause de dénonciation

Article 17 - Adhésion

Annexe I Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n°1 du 16 janvier 2003

84

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3 - Dépôt

Article 4 - Clause de sauvegarde

Article 5 - Clause de dénonciation

Article 6 - Adhésion

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

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n°2 du 20 février 2004

88

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3 - Dépôt

Article 4 - Clause de sauvegarde

Article 5 - Clause de dénonciation

Article 6 - Adhésion

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

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n° 3 du 17 février 2006

92

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3 - Dépôt

Article 4 - Clause de sauvegarde

Article 5 - Clause de dénonciation

Article 6 - Adhésion

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

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n° 4 du 19 décembre 2006

96

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3 - Dépôt

Article 4 - Clause de sauvegarde

Article 5 - Clause de dénonciation

Article 6 - Adhésion

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

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n° 5 du 6 juin 2008

100

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3
Article 4 - Egalité salariale hommes femmes
Article 5 - Dépôt
Article 6 - Clause de sauvegarde
Article 7 - Clause de dénonciation
Article 8 - Adhésion
Annexe 1 - Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €
A : Grille "ouvriers" et "employés"
B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n°6 du 10 mars 2009

105

Préambule
TITRE I - Champ d'application
TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté
Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie
Article 2 - Prime d'ancienneté
Article 3
Article 4 - Egalité salariale hommes femmes
Article 5 - Dépôt
Article 6 - Clause de sauvegarde
Article 7 - Clause de dénonciation
Article 8 - Adhésion
Annexe 1 - Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €
A : Grille "ouvriers" et "employés"
B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n°7 du 27 avril 2010

108

Préambule
Article 1 - Champ d'application
Article 2
Article 3 - Dépôt et extension
Article 4 - Clause de sauvegarde
Article 5 - Clause de dénonciation
Article 6 - Adhésion

Avenant n°8 du 17 mars 2011

109

Préambule
TITRE I - Champ d'application
TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté
Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie
Article 2 - Prime d'ancienneté
Article 3 - Egalité salariale hommes femmes
Article 4 - Dépôt
Article 5 - Clause de sauvegarde
Article 6 - Clause de dénonciation
Article 7 - Adhésion
Annexe 1 - Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €
A : Grille "ouvriers" et "employés"
B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n°9 du 27 mars 2012

112

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3 - Egalité salariale hommes femmes

Article 4 - Dépôt et extension

Article 5 - Clause de sauvegarde

Article 6 - Clause de dénonciation

Article 7 - Adhésion

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

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Avenant n°10 du 4 avril 2013

115

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Article 2 - Prime d'ancienneté

Article 3 - Egalité salariale hommes femmes

Article 4 - Dépôt et extension

Article 5 - Clause de sauvegarde

Article 6 - Clause de dénonciation

Article 7 - Adhésion

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

A : Grille "ouvriers" et "employés"

B : Grille "techniciens" et "agents de maîtrise"

Périodes d'essai, préavis, indemnités catégorielles de licenciement

Accord communiqué avec un NB 118

Accord du 29 octobre 2003 118

Préambule

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Périodes d'essai et préavis - indemnités catégorielles de licenciement

Article 1 - Classification "Ouvriers" et "Employés"

Article 2 - Classification "Techniciens" et "Agents de maîtrise"

Article 3 - Classification "Cadres"

Article 4 - Entrée en vigueur

Article 5 - Dépôt

Article 6 - Clause de sauvegarde

Article 7 - Clause de dénonciation

Article 8 - Adhésion

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 15 décembre 2011 123

Préambule

Article I - Champ d'application

Article II - Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article III - Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation

Article IV - Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Article V - Dispositions relatives à la fonction tutorale

Article VI - Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Article VII- Rôle de la section professionnelle de l'OPCA3+ pour les différentes formations

Article VIII - Dispositions diverses

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 27 octobre 1995 145

CHAPITRE PRELIMINAIRE

CHAPITRE I - Compétences de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

CHAPITRE II - Fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

CHAPITRE III - Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

CHAPITRE IV - Dépôt de l'accord

Entretien professionnel

Accord du 28 novembre 2012

149

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Force obligatoire de l'accord

Article 3 : Conditions d'éligibilité

Article 4 : Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

Article 5 : Conditions matérielles d'organisation

Article 6 : Déroulement matériel de l'entretien professionnel

Article 7 : Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

Article 8 : Entrée en vigueur de l'accord

Article 9 : Clause de dénonciation

Article 10 : Clause de sauvegarde

Article 11 : Dépôt

Article 12 : Adhésion

Annexe 1 : Exemple de fiche d'entretien professionnel

Bilan de compétences et Passeport orientation et formation

Accord du 28 novembre 2012

155

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Le bilan de compétences

Article 3 : Le passeport formation

Article 4 : Disposition diverses

Répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Accord du 27 avril 2010

165

Préambule

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 3 : Modalités de suivi

Article 4 : Dispositions diverses

Avenant n°1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010

167

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 3 : Dispositions diverses

Création de l'OPCA des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'industrie et de l'intersecteurs des Papiers Cartons OPCA 3+

Accord national du 29 Juin 2010

169

Préambule -

ARTICLE 1- DÉNOMINATION

ARTICLE 2- CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 3- COMPOSITION

ARTICLE 4- OBJET ET MISSIONS

ARTICLE 5- PERSONNALITE MORALE

ARTICLE 6- CONSEIL D'ADMINISTRATION ET BUREAU

ARTICLE 7 – ASSOCIATION TECHNIQUE DE GESTION ET SERVICE DE PROXIMITE

ARTICLE 8- SECTIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES (SPP)

ARTICLE 9 – SECTIONS FINANCIERES

ARTICLE 10- DURÉE

ARTICLE 11- DÉNONCIATION

ARTICLE 12 - DATE D'EFFET ET DEMANDE D'AGRÉMENT

ARTICLE 13- DÉPÔT

ARTICLE 14- ADHÉSION

Collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles

Accord national du 26 octobre 2010

187

PREAMBULE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet

Article 2 : Champ d'application

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
FORMATION PAR «OPCA 3 +»

Article 3 : Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Article 4 : Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5 – Date d'effet

Article 6 – Clause de sauvegarde

Article 7 : Dépôt et Extension

Article 8 : Adhésion

Article 9 : Dénonciation, révision

Commission paritaire de validation

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou à la Délégation Unique du Personnel ou les Délégués du Personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés

Accord du 15 juin 2011

190

Préambule

Article 1 – Champ d'application

Titre I : LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Article 2 – Rôle de la commission paritaire de validation

Article 3 - Champ de compétence

Article 4 – Composition de la commission paritaire de validation

Article 5 – Autorisation d'absence

Article 6 - Siège de la commission paritaire de validation

Article 7 - Secrétariat de la commission paritaire de validation

Article 8 - Présidence de la commission paritaire de validation

Article 9 - Organisation des réunions

Titre 2 – PROCEDURE DE VALIDATION

Article 10 - Saisine de la commission paritaire de validation

Article 11 - Décisions de la commission paritaire de validation

Article 12 - Notification des décisions de la commission paritaire de validation

Titre 3 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13 : Modalités de suivi

Article 14- Dépôt et Extension

Article 15-Adhésion

Article 16-Dénonciation, révision

Egalité professionnelle homme femme

Accord du 27 octobre 2011

198

Préambule

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Recrutement

Article 3 : Formation professionnelle

Article 4 : Déroulement de carrière et promotion

Article 5 : Accès au temps partiel

Article 6 : Égalité salariale

Article 7 : Durée, suivi et entrée en vigueur de l'accord

Article 8 : Dénonciation, révision

Article 9 : Dépôt et extension

Article 10 : Force obligatoire

Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

IDCC 83

Convention collective nationale du 1^{er} mars 1955

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Syndicat National des Fabricants de Menuiseries, Charpentes et Constructions préfabriquées, qui s'est transformé en 1965 en Fédération Nationale des Fabricants de Menuiseries, Charpentes et Bâtiments industrialisés ;

Fédération des Industries Lourdes du Bois.

Fédération nationale des industries du bois pour le bâtiment (FNIBB) ;

Syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles (SNFMI).

Actuelle(s) :

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)

Fédération des Industries du Bois pour la Construction (FIBC)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Travailleurs du Bois et parties similaires (C.G.T.) ;

Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (C.G.T.-F.O.) ;

Fédération Française du Bâtiment, Bois et Ameublement (C.F.T.C.) qui s'est transformée, en 1964, en

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.) ;

Confédération Générale des Cadres a, par la suite, signé les documents la concernant (C.G.C.).

Chapitre I - Clauses générales

A) Avenant général du 1^{er} mars 1955

Article 1

Champ d'application

(Modifié par accord du 20 novembre 1996)

La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises dont l'activité principale est la fabrication sans intervention de pose de :

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

Sous le code 20.3 Z de la nomenclature d'activité NAF telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

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

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

Article 2

Avantages acquis

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

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

Article 3

Durée de la convention

La présente Convention est conclue pour une période d'un an à dater du 1^{er} mars 1955. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Article 4

Procédure de révision et de dénonciation

1 - Révision

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

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande en révision.

2 - Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 1 mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

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

Article 5

Interprétation de la convention

Une Commission Nationale Paritaire d'Interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente Convention et de ses avenants.

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

Cette Commission devra se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de 1 mois.

Le texte en sera communiqué aux organisations syndicales signataires de la Convention et au Ministère du Travail (Bureau des Conventions Collectives).

Article 6

Liberté d'opinion - Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer librement à un Syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du Travail.

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

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

Article 7

Réception des représentants syndicaux

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales des Industries du Bois signataires seront, sur leur demande, reçus par la Direction de l'entreprise. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet.

Article 8

Autorisations d'absences

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

1^o Aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés des Industries du Bois. Le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

2^o a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévus par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite émanant de celles-ci étant entendu que ces assemblées ne concernent pas les réunions comprenant l'ensemble du personnel de l'usine.

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

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

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

Article 9

Permanent syndical

Dans les cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical », celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, et pendant un an, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 3 ans.

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

Délégués du personnel

A - Nombre de délégués

Article 10

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

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

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

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

En ce qui concerne les collaborateurs et les cadres, leur nombre est fixé dans les Avenants particuliers à ces catégories (voir chapitres III et IV).

B - Mission des délégués

Article 11

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles et de veiller à l'application de la Convention Collective, du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

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

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

C - Élection des délégués

Collèges électoraux

Article 12

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

Entreprise occupant un effectif total de moins de 26 salariés :

— un collège.

Entreprise occupant un effectif total de 26 à 200 salariés :

— deux collèges :

1 collège ouvriers,

1 collège employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Entreprise occupant un effectif total de plus de 200 salariés :

— trois collèges :

1 collège ouvriers,

1 collège employés, agents de maîtrise, techniciens,

1 collège cadres.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

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

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

Article 16

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

Organisation des élections

Article 17

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

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

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

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

La règle du quorum rappelée ci-dessus s'applique également dans le cas où le premier tour de scrutin a pour objet d'élire un seul délégué.

Article 18

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

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

Vote par correspondance

Article 19

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

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

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

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

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote,
- une enveloppe N° 1 portant la mention « Titulaires »,
- une enveloppe N° 1 bis portant la mention « Suppléants »,
- une enveloppe N° 2 portant les mentions suivantes :

Élection des délégués du personnel

Scrutin du (date)

Nom de l'électeur :

Emploi :

Signature :

- une enveloppe N° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

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

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

Article 20

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

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

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

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

A dater du dépôt des listes des candidats et au maximum dans un délai de 20 jours avant la date des élections, le licenciement éventuel d'un candidat sera soumis à la procédure visant le renvoi des délégués élus.

Article 21

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

Article 22

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes, mais ne peut pratiquer le panachage. Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

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

Article 23

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

La présidence appartiendra au plus âgé.

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

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

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

Article 24

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 25

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

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

Article 26

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

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

D - Durée du mandat

Article 27

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles.

Si, du fait de l'employeur, les élections ne pouvaient avoir lieu dans les délais prévus, le mandat des délégués sortants serait prorogé jusqu'à l'entrée en fonction des nouveaux délégués.

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

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

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

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. Ce scrutin doit être organisé dans l'entreprise dans les quinze jours qui suivent la proposition de l'organisation syndicale.

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

Le bureau de vote sera constitué dans les conditions prévues par l'article 23 ci-dessus.

Les résultats seront affichés par les soins de la Direction.

E - Fonctionnement

Article 28

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

Article 29

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

Les fonctions des délégués s'exercent en principe dans le cadre de l'entreprise. Éventuellement, un délégué du personnel peut présenter une demande motivée de s'absenter de l'établissement à l'occasion de ses fonctions. Ces absences seront imputées sur la durée limite de 15 heures réservées aux délégués pour l'exercice de leurs attributions.

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

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

F - Réception des délégués

Article 30

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

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

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

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

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

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

Il doit être également tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

G - Licenciement d'un délégué

Article 31

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

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

À défaut d'un avis unanime du Comité d'entreprise (l'avis de l'intéressé non compris), le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

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

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

Lorsqu'il n'existe pas de Comité d'entreprise dans l'établissement, la demande d'autorisation de licenciement est soumise directement à l'Inspecteur du Travail.

Article 32

Comité d'entreprise

Les membres du Comité d'entreprise sont élus pour 2 ans, conformément aux dispositions suivantes :

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés

Deux collèges : 1 collègue « ouvriers », 1 collègue « employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres ».

Entreprises ayant plus de 200 salariés

Trois collèges : 1 collègue « ouvriers », 1 collègue « employés, agents de maîtrise, techniciens », 1 collègue « cadres ».

Le nombre de membres du Comité d'Entreprise, pour le collège ouvrier, est fixé comme suite en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les collaborateurs et les cadres, leur nombre est fixé dans les avenants particuliers à ces catégories.

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

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

Le financement des oeuvres sociales gérées par le Comité d'Entreprise est assuré conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, la création d'oeuvres sociales ainsi que leurs moyens de financement seront déterminés par l'employeur et les membres salariés du Comité.

Sur leur demande, les employeurs devront donner communication chaque trimestre aux membres des Comités d'Entreprise — à défaut, aux délégués du personnel — d'un certificat délivré par les organismes de Sécurité Sociale attestant que l'établissement est en règle à l'égard de ceux-ci.

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

Embauchage

Article 33

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel au Service Départemental de Main-d'œuvre ou au Bureau local de ce Service, ou, à défaut, à la Mairie du lieu de travail. Simultanément, une information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct sous réserve de présenter sans délai une demande d'autorisation d'embauchage au Service de Main-d'œuvre.

Lettre type d'engagement (*Document figurant normalement en annexe de la Convention collective mais non retrouvée formellement*) :

1 - Pour un contrat à durée indéterminée.

Date

M (nom, prénom)

(adresse)

M.....

Vous êtes engagé au service de notre Société à compter du en qualité de avec la qualification professionnelle de au coefficient Votre rémunération brute est de

Vous bénéficiez des garanties de la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes. Constructions Industrialisées et Portes Planes dont un exemplaire est à votre disposition au bureau du

L'horaire de l'entreprise (ou établissement ou service auquel vous appartenez) est le suivant

.....

Vous devez respecter les prescriptions du règlement intérieur que vous pouvez consulter Le présent contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

La (les) première(s) semaine(s) d'exécution de ce contrat vaudra(ont) comme période d'essai.

Au-delà de cette période d'essai il pourra prendre fin par la volonté unilatérale de l'une ou l'autre des parties, sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du Code du Travail et des dispositions conventionnelles.

Le jour de votre prise de service vous déposerez au bureau du personnel une copie de cet engagement revêtu de votre signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

Veillez agréer...

2 - Pour un contrat à durée déterminée :(voir ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982).

Article 34

Offres d'emplois

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

Article 35

Priorité d'embauchage

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

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

Article 36

Cumul d'emploi

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

Article 37

Travailleurs jeunes et âgés

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

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

Article 38

Formalités d'embauchage

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

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

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

Article 39

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux avenants de la présente Convention (voir chapitres II, III et IV). Il s'agit d'une période durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Article 40

Bulletin de paie

(Les renvois 1 à 4 tiennent compte de l'article R. 143-2 du code du travail)

Le bulletin de paie, délivré à chaque travailleur, doit comporter :

- 1^o) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement [(note 1) : (1) Et son adresse.] ;
- 2^o) la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées [(note 2) : (2) Et le code APE de l'entreprise ou de l'établissement.] ;
- 3^o) le nom de l'ayant droit, la désignation de l'emploi qu'il occupe et sa catégorie professionnelle par référence à la classification annexée à la présente Convention ;
- 4^o) le taux horaire de la rémunération et le total des heures effectuées par semaine ;
- 5^o) la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payés au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires [(note 3) : (3) En mentionnant le ou les taux de majoration appliqués.] . Pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.
- 6^o) la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- 7^o) le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit ;
- 8^o) la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 9^o) le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit ;
- 10^o) la date du paiement de la rémunération [(note 4) : (4) 11^o) les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.] .

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

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

Résiliation et suspension du contrat de travail

Article 41

Délai-congé

(Voir aussi Chapitre II article 14)

(Ordonnance n° 67-581 et décret n° 67-582 du 13-7-1967) Tout salarié licencié, alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, au choix de l'employeur :

— soit à un délai-congé de 2 mois,

— soit à un délai-congé de 1 mois accompagné d'une « indemnité spéciale » égale soit à 10 h. de travail, soit à 1/20 de mois par année au service de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, cette « indemnité spéciale » s'ajoute à l'indemnité de congédiement prévue par l'ordonnance et le décret du 23-7-1967 ou par la Convention collective (*ces dispositions sont caduques*).

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

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

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

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé.

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

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

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

Absences

Article 42

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

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

La justification de la maladie ou de l'accident par un certificat médical pourra être exigée pour les absences de plus de 4 jours.

Après une absence justifiée dépassant trois mois, l'ouvrier devra prévenir son employeur 3 jours avant la date de son retour au travail.

Article 43

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

Article 44

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

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

Article 45

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

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

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

Au terme d'une absence pour maladie ou accident, l'ouvrier qui aurait perdu son droit de retour dans son emploi deviendra bénéficiaire pendant un an d'une priorité de réemploi pour le poste qu'il occupait avant son départ et, en attendant, pour tout emploi disponible si l'ouvrier l'accepte.

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

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

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

Article 46

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

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

Article 47

Licenciements

L'employeur renseignera périodiquement le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel sur la situation d'engagement de la production.

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

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

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

- 1^o Réduction, autant que possible, uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à 40 heures.
- 2^o Modifications dans la répartition du travail.
- 3^o Repos par roulement organisé de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel.

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

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

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

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

Le personnel ainsi licencié bénéficiera, pendant un an, d'une priorité de réembauchage.

Dans le cas où les circonstances permettraient de prévoir une reprise d'activité, avant de revenir à un horaire permanent comportant des heures supplémentaires pour l'ensemble de l'entreprise, de la section ou du service où sont intervenus des licenciements à la suite de ralentissement d'activité, la Direction, après consultation du Comité d'Entreprise ou des délégués du personnel, devra, au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer progressivement le personnel précédemment licencié. Elle s'emploiera au rétablissement de l'effectif antérieur, au cas où le personnel licencié et rappelé ferait défaut.

Article 48

Licenciement individuel

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

Pour le calcul des indemnités de licenciement, voir les avenants particuliers (voir chapitres II, III et IV), ainsi que l'article 41.

Article 49

Modifications des conditions de travail – mutations

L'ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne,

bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

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

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

Article 50

Modification du contrat de travail

Si, pour des raisons tenant à l'organisation technique de l'entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur est conduit à proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, celle-ci, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de délai-congé. Au cas où il refuserait cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis, en cas de licenciement.

Durée du travail - heures supplémentaires - heures de dérogation

(Voir annexe E "Améliorations des conditions de travail", art. 1)

Article 51

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

Article 52

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

- majoration minima de 25% de la 41^e à la 48^e heure,
- majoration minima de 50% à partir de la 49^e heure.

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

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

Article 53

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

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

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

Article 54

Interruptions accidentelles de travail

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

Dans les cas où les circonstances empêcheraient la prise du travail ou conduiraient en cours de journée à des arrêts, l'ouvrier qui ne pourra être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité puisse excéder une demi-journée.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, la Direction pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution de travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais en pareil cas, au salaire de cet emploi.

Article 55

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin.

Tous travaux exceptionnels de nuit, du dimanche et des jours fériés, donneront lieu à une majoration de 100% du salaire horaire effectif.

Le repos compensateur donné par suite d'un travail exceptionnel exécuté par un ouvrier ne devra pas avoir pour effet de réduire son horaire hebdomadaire habituel.

Article 56

Récupération des heures perdues

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

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

a) soit en conformité des dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1937 portant application dans les Industries du Bois de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures.

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

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

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

2^o Les heures supplémentaires qui seront reportées sur les semaines suivantes supporteront les majorations prévues à l'article 52 de la Convention dans le cadre de l'horaire de la semaine où elles seront effectuées.

Congés payés

Article 57

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

a - Fermeture totale

La Direction consultera préalablement le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur la date de fermeture, en s'efforçant de concilier les nécessités de la fabrication avec les désirs du personnel.

Cette date de fermeture, qui devra être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois à l'avance, est fixée entre le 1^{er} juin et le 31 octobre.

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

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

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

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

b - Congés par roulement

Après consultation du personnel, le Comité d'entreprise ou les délégués feront connaître à la Direction les préférences des membres du personnel quant aux dates de départ en congé.

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

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

Des congés pourront être accordés en dehors de la période du 1^{er} juin au 31 octobre, après accord entre la Direction et les bénéficiaires.

Article 58

Durée des congés

(Modifié en dernier lieu par l'annexe n° 9 du 21 juin 1966)

La durée des congés est fixée à raison de deux jours ouvrables de congés par mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit quatre semaines pour douze mois.

Toutefois, pour les salariés quittant l'entreprise avant la date effective de départ en congé, l'indemnité compensatrice de congé payé est calculée à raison de deux jours par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, il donnera lieu à rémunération au titre du congé et prolongera ce dernier d'un jour.

La durée totale de congé ainsi fixée inclut tous les suppléments de congé, notamment les suppléments accordés pour ancienneté, ceux prévus pour les mères de famille et les jeunes salariés et apprentis avant leur 18^e anniversaire.

Dans le cas où l'application des règles légales, des usages ou des conditions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

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

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

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

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à temps de travail effectif les absences provoquées par :

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

Le repos des femmes en couches ;
La maladie professionnelle ;
L'accident du travail.

D'autre part :

La maladie ou l'accident justifié dans les conditions prévues par l'article 42 de la présente Convention dans la limite d'une durée totale de deux mois ;
Les périodes militaires de réserve ;
Les périodes de chômage lorsqu'elles auront donné lieu à récupération ;
Les absences prévues à l'article 8.

Article 59

Congés payés pour événements exceptionnels (Modifié par accord du 2 octobre 1975)

Des congés payés pour événements exceptionnels survenant dans la vie des salariés seront accordés par l'Entreprise en fonction de ces événements, et suivant modalités définies ci-après :

- 1^o) Décès d'un conjoint, d'un enfant, des père et mère, des beaux-parents, de frères et sœurs : 3 jours ouvrables.
- 2^o) Mariage d'un salarié : 3 jours ouvrables, à condition de posséder 6 mois d'ancienneté au moins dans l'Entreprise.
- 3^o) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable, à condition de posséder une année d'ancienneté au moins dans l'Entreprise.
- 4^o) Présélection militaire : 2 jours ouvrables à condition de posséder une ancienneté de 6 mois au moins dans l'Entreprise.

Article 60

Calcul de l'indemnité de congés payés (Modifié par l'avenant n^o 8 du 10 juin 1963)

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, toutes périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, l'indemnité de congé de l'année précédente étant

incluse dans la rémunération susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire effectif individuel moyen gagné pendant les six périodes de paye, ou les trois derniers mois précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement ou de l'équipe à laquelle appartient le salarié.

Article 61

Date de versement de l'indemnité de congés payés (Modifié par l'avenant n° 8 du 10 juin 1963)

L'indemnité de congé sera versée en totalité au moment du départ. Toutefois la quatrième semaine pourra n'être payée qu'au retour du congé.

Article 62

Décès du salarié

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

Article 63

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

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

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

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin devra avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail de l'entreprise afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

L'employeur, avec la collaboration du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, établira la nomenclature des postes de travail interdits aux jeunes et aux femmes, compte tenu de l'avis exprimé par le Médecin du Travail et des dispositions légales. Cette nomenclature sera remise au Médecin du Travail.

Aucun abattement de salaire ne sera plus effectué en raison de l'âge, de l'aptitude physique ou du sexe de certaines catégories de travailleurs.

Néanmoins, pour les ouvriers au dessous de 18 ans, un abattement de 5% pourra être appliqué pendant une période de 3 mois à partir de la date de leur embauche.

Hygiène et sécurité

Article 64

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être constitué et fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé qu'actuellement, dans les établissements de plus de 50 salariés, les Comités d'Hygiène et de

Sécurité comprennent :

- le chef d'établissement ou son représentant, Président ;
- le chef du service de la sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité, à défaut un chef de service ou un ingénieur désigné par l'employeur, secrétaire ;
- le médecin de l'établissement ou du service interentreprises ;
- la conseillère du travail, s'il en existe une ;
- trois représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise, dans les établissements ou parties d'établissement correspondant à une section du Comité, occupant 1 000 salariés au plus.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au Comité d'Hygiène et de Sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la Direction et le personnel, pour toutes les questions intéressant l'Hygiène et la Sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Article 65

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

Article 66

L'employeur mettra à la disposition des Comités d'Hygiène et de Sécurité ou des délégués, en l'absence de Comités : (Loi du 27/12/1973)

- le décret du 1^{er} août 1947 sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité modifié par le Décret du 1/4/1974 ;
- le décret du 27 novembre 1952 sur les Services Médicaux du Travail ;
- le décret du 10 juillet 1913 (modifié) sur l'hygiène générale et prévention des accidents et des incendies ;
- le décret du 4 août 1935 (modifié) sur les installations électriques et tous autres textes complémentaires ou modificatifs.

Article 67

Conciliation

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente Convention 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 départementale (ou régionale) ou nationale des industries du Bois.

Ces Commissions seront composées, en principe, en nombre égal, de représentants employeurs et salariés, désignés par chacune des organisations adhérant aux organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Les Commissions seront valablement saisies :

- du côté patronal, par le canal de la Fédération Nationale des Fabricants de Menuiseries, de Charpentes et de Constructions Industrialisées, 36, avenue Hoche, Paris 8^e ou de la Fédération Lourde des Industries du Bois, 30, avenue Marceau, Paris 8^e.
- du côté salarié, par le canal de l'une ou l'autre des Fédérations ou Confédérations signataires de la présente Convention.

La Commission saisie devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de sept jours, à dater de la réception de la demande initiale.

Si la Commission départementale (ou régionale) ne parvient pas à concilier les parties, elle devra en saisir sans délai la Commission Nationale en lui transmettant le procès-verbal de non-conciliation. La Commission Nationale devra se prononcer dans un délai de cinq jours à compter de la date du procès-verbal de non-conciliation.

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 de l'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

Article 68

Dépôt aux prud'hommes

Le texte de la présente Convention (clauses générales, spéciales et annexe) sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du Livre I^{er} du Code du Travail.

Article 69

Adhésion

Conformément à l'article 31 c du Livre I^{er} du Code du Travail, toute organisation syndicale ou toute entreprise qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Annexes aux clauses générales

B) Annexe concernant le paiement des indemnités de déplacement des délégués ouvriers assistant aux réunions sociales, ainsi que le nombre de ces délégués

Les frais de déplacement des délégués ouvriers participant aux réunions paritaires ou aux Commissions de travail des Conventions Collectives (y compris si nécessaire, les réunions préparatoires des Syndicats de Salariés) sont fixés aux taux suivants :

Transports : suivant frais réels engagés

Hébergement : suivant frais ci-après :

- Chambre : 50 Frs
- Petit déjeuner : 8 Frs
- Repas : 30 Frs

(5) Les Syndicats patronaux se sont engagés en 1980 à aligner le montant de ces indemnités sur les forfaits publiés par l'ACOSS au début de chaque année. Pour 1982, leurs montants sont les suivants :

	Non cadre	Cadre
Chambre, petit déjeuner compris	84	105
Repas	42	52,5

Le nombre des Délégués Ouvriers à ces réunions est fixé à 6 représentants par organisation syndicale, auquel s'ajoute le ou les permanents syndicaux.

Cette fixation du nombre des Délégués pourra ne pas jouer s'il est nécessaire, pour des dispositions particulières, que les Syndicats de salariés aient besoin d'un éventail plus grand de représentation des usines.

Pour les réunions préparatoires des Syndicats de Salariés, ceux-ci s'efforceront de limiter à UNE personne par établissement le nombre de Délégués que chaque Syndicat convoquera.

Le présent accord, conclu le 12 avril 1973, prend effet à dater du 1^{er} avril 1973.

Il a été modifié le 14 octobre 1976 pour effet au 1^{er} octobre 1976.

C) Annexe concernant l'indemnisation complémentaire du chômage partiel du 30-4-1968

Article 1

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la Convention Interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article 2

Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de la signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

Toutefois la réduction ou la suppression des allocations légales par l'application du plafond des ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles.

Article 3

Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- avoir une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise ;
- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, depuis la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail apprécié dans le cadre des deux dernières quatorzaines ou du dernier mois suivant le mode de paie de l'établissement.

Article 4

Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire spéciale fixée par la réglementation du chômage.

Les indemnités seront réduites en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement qui leur sont applicables en matière de salaires. A défaut de dispositions dans les conventions collectives, il sera fait application des dispositions relatives au salaire minimum national interprofessionnel garanti.

Article 5

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord, et de l'allocation légale du chômage partiel ne devra pas dépasser 90% du salaire horaire moyen net de l'intéressé calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Article 6

Par année civile, le nombre d'heures indemnisées, au titre du présent accord, sera limité à 160 heures, sans pouvoir toutefois dépasser le contingent annuel fixé pour la profession considérée par l'arrêté du 8 novembre 1967.

Article 7

Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à l'indemnisation cesse à leur égard quinze jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'œuvre, l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Article 8

Le présent accord ne fait pas obstacle aux accords d'indemnisation conclus, soit dans le cadre d'une profession, soit dans une entreprise.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au

cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de la récupération des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 10

Texte supprimé par accord du 2 octobre 1975 pour effet le 1^{er} octobre 1975.

D) Annexe du 25 juin 1968 concernant l'attribution d'une prime de vacances ou de fin d'année

Une prime de vacances d'un montant de 20% de l'indemnité de congés payés sera allouée à l'occasion du départ en vacances. Les autres primes et gratifications éventuellement allouées à d'autres titres seront déduites, à l'exclusion de celles attribuées au titre du rendement, de la production ou de la participation aux bénéfices.

E) Annexe du 14 décembre 1976 relative à l'amélioration des conditions de travail

En vue de répondre au souci commun d'améliorer les conditions de travail des Salariés des Industries Lourdes du Bois relevant des Industries des Panneaux Contreplaqués - Fibres - Particules (N.A.P. n° 48.04) - Menuiseries Industrielles et Portes planes (N.A.P. n° 48.02) et par référence à l'Accord-Cadre National Interprofessionnel du 17 mars 1975, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

TITRE I

Aménagement du temps de travail

Article 1

La durée du travail du personnel relevant des Industries Lourdes du Bois sera réduite progressivement en fonction d'un calendrier de réduction d'horaires défini ci-après :

1.1 - Calendrier de réduction d'horaires :

DATES	Durée hebdomadaire du travail
1 ^{er} janvier 1977	42,30 heures
1 ^{er} juillet 1977	42 heures
1 ^{er} janvier 1978	41,30 heures
1 ^{er} juillet 1978	41 heures

Il est convenu que les parties se réuniront à nouveau au cours du 1^{er} trimestre 1978 pour mettre au point un calendrier de réduction d'horaire jusqu'à 40 heures.

1.2 - Compensation des heures de travail perdues

— Afin de compenser la diminution de salaire due à la réduction du temps de travail, il est entendu qu'une compensation s'effectuera aux échéances du calendrier ci avant, c'est-à-dire par demi-heure.

— Ce qui se traduira dès le 1^{er} janvier 1977 par une compensation correspondant à 1/2 heure de travail dans les entreprises qui au 31 décembre 1976 :

a) ont un horaire effectif de travail au moins équivalent à 43 heures.

b) ont un horaire effectif inférieur à 43 heures et qui n'auraient fait aucune compensation de salaire par suite de réduction d'horaire.

— Quel que soit l'horaire de Travail au 31 décembre 1976, la compensation sera au maximum de 2 heures au terme du calendrier ci-dessus.

— De plus, il est conseillé aux Entreprises qui ont un horaire effectif supérieur à 43 heures au 31 décembre 1976 de régler à leur niveau la compensation résultant de la réduction horaire supérieure à 43 heures.

— L'horaire de référence pris en considération, sera celui du 1^{er} janvier 1975.

— La compensation sera réglée sur la base du salaire horaire ou mensuel brut base 40 heures semaine en tenant compte de la majoration pour heures supplémentaires.

— La compensation :

- n'interviendra pour autant qu'il y ait ou qu'il y aura eu diminution de salaire,
- tiendra compte de toutes compensations qui auraient déjà été effectuées.

TITRE II

Grossesse — Maternité

Article 2

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

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

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

Article 3

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

Article 4

— Les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur en laisse pas le temps nécessaire.

— Les femmes enceintes bénéficieront du paiement de leurs heures dans la limite de 4 heures par consultation, sur présentation du volet correspondant du carnet maternité.

TITRE III

Travail à temps partiel

Article 5

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

— Il est conseillé aux entreprises qui le peuvent, d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

— Les salariés bénéficieront ou continueront à bénéficier des dispositions légales, conventionnelles ou en usage dans l'entreprise.

Article 6

Congés rémunérés de courte durée

Il sera accordé aux Salariés qui assument seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants, ayant 6 mois de présence dans l'entreprise et contraints d'interrompre leur travail pour garder leurs enfants âgés de moins de 12 ans, des congés rémunérés de courte durée.

Dans le cas d'une absence pour soigner un enfant malade, le ou la salariée devra produire un certificat médical.

La limite maximum sera de 2 journées par année civile, ces deux journées pouvant être prises par journée ou par demi-journée.

Article 7

L'aménagement de l'horaire de travail par mise en place d'un horaire flexible sera étudié puis discuté dans le cadre du Comité d'Entreprise ou d'Établissement dans les entreprises où cela se révélera possible et souhaité par le personnel.

Article 8

Horaire d'équivalence

— Les horaires d'équivalence dans les Industries Lourdes du Bois sont aménagés.

— En conséquence, les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 41^e heure pour le personnel de surveillance ou de gardiennage.

TITRE IV

Congés de fin de carrière

Article 9

— A partir de 60 ans, les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise se verront attribuer un congé annuel supplémentaire non accolé aux congés payés et régi comme tel :

- 60 à 63 ans : 3 jours.
- après 63 ans : 6 jours.

— En cas d'avancement de l'âge normal de la retraite ou en cas d'extension des congés, les parties conviennent de se rencontrer pour définir les nouvelles modalités d'application du présent article.

Dispositions d'application

Article 10

— Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet à la suite d'usage ou d'accord, la solution la plus favorable devant être la seule retenue.

Article 11

— Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1977.

Il sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Chapitre II - Ouvriers

Clauses ouvriers

Article 1

Classifications (A1 - A2)

(Dispositions annulées et remplacées par accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi puis par Accord national du 28 juin 2002 (Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003)

Article 2

Période d'essai

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec exclusions et dispositions légales)

Les cinq premiers jours de travail effectif après l'embauchage constituent la période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur.

Travaux particuliers, dangereux, sales ou insalubres

Article 3

Fourniture de vêtements de protection

Le port de moufles, fournies par l'employeur, sera obligatoire pour les postes de : préparateur de colle, assistant préparateur de colle, tireur, poseur, nettoyeur d'encolleuse.

Dans le cas de manipulation de plaques chaudes, des moyens de protection appropriés seront fournis au travailleur (par exemple gants d'amiante).

Pour les emplois entraînant pour l'ouvrier des frais exceptionnels de vêtements ou pour lesquels une protection complémentaire est nécessaire, les employeurs s'engagent à fournir des vêtements de protection.

Il en est notamment des postes suivants : préparateur de colle, assistant préparateur de colle, tireur, poseur, nettoyeur d'encolleuse.

Article 4

Nettoyage - Entretien des vêtements

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

Dans ce dernier cas, il sera attribué une indemnité correspondant à cet entretien et nettoyage.

Article 5

Salissures permanentes (Modifié par avenant n° 8 du 21 décembre 1964)

Une indemnité permanente horaire sera attribuée pour salissures aux emplois ci-après : mécaniciens d'entretien, graisseur, chauffeur de chaudière à charbon, chauffeur de chaudière à bois ou son aide faisant le nettoyage du

cendrier, conducteur de camion à gazogène.

Le taux minimum de cette prime est fixé à 0,05 F de l'heure.

Article 6

Salissures exceptionnelles

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

Article 7

Prime d'outillage

Tous les ouvriers fournissant l'outillage à main habituel dans l'exercice de leur profession percevront une indemnité d'outillage fixée à 3% de leur salaire.

Tout l'outillage fourni par l'ouvrier sera assuré par l'employeur contre le vol, l'incendie ou tout autre sinistre.

Travail continu ou par poste (individuel ou par équipes)

Article 8

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

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

- un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu du travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;
- le changement de postes devra normalement s'effectuer chaque semaine ;
- les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de 40 heures seront applicables à cette répartition du travail.

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

Article 9

(Mis à jour conformément à l'Annexe 5 en date du 16 décembre 1960)

Chaque salarié aura droit :

- à un repos d'une demi-heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte, ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;
- afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite « de panier » correspondant à :
 - 60% de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de jour
 - 125% de la rémunération minimum obligatoire horaire pour les postes de nuit ;
- à une majoration de 15% du salaire effectif :
 - pour la totalité des heures du poste encadrant minuit ;
 - pour toutes les heures avant 5 heures ou après 22 heures lorsque l'horaire habituel du poste oblige à travailler avant ou après ces heures.

Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

Article 10

Les heures effectuées au-dessus de 10 heures par jour (dérogations exclues) et qui pourraient être exceptionnellement faites, seront également majorées de 15%.

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

Article 11

Les jours légaux fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé donneront lieu au versement d'une indemnité égale au salaire effectif que l'ouvrier aurait perçu, s'il avait effectivement travaillé.

Ces 10 jours sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Chaque jour férié indemnisé est considéré comme une journée de travail selon l'horaire habituel de l'entreprise. Il compte pour la détermination de l'horaire hebdomadaire en vue de la majoration des heures supplémentaires.

Sauf accord contraire, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié. Cette condition ne s'applique pas, cependant, au 1^{er} mai ayant fait l'objet d'une législation spéciale.

Lorsque la Direction aura recours à la récupération dudit jour férié, les ouvriers absents lors de la récupération perdront le bénéfice de l'indemnisation du premier jour férié suivant cette récupération et entrant dans le cadre du présent article. La présente disposition ne sera toutefois applicable que si la récupération a été annoncée au plus tard la veille du jour férié. Elle ne sera pas non plus appliquée lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée, lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident de travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Article 13

Déplacements

A - Petits déplacements

Dans le cas où l'ouvrier serait appelé à effectuer des travaux sur un lieu de travail autre que l'atelier où il a été embauché il lui sera alloué une indemnité dite de petit déplacement.

Celle-ci devra au minimum couvrir les frais de transport ainsi occasionnés en prenant comme base le tarif kilométrique de la S.N.C.F. et les frais de repas de midi.

B - Grands déplacements

L'ouvrier travaillant en déplacement, quels que soient le lieu et les conditions d'embauche, et ne pouvant rentrer à son domicile chaque jour, recevra une indemnité de grand déplacement.

L'indemnité allouée doit permettre le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement sur la base de conditions convenables agréées par les parties ; elle est due pour tous les jours ouvrables ou non.

L'ouvrier accidenté ou malade continuera à percevoir ces indemnités de déplacement jusqu'à son rapatriement autorisé par son médecin traitant.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu en déplacement. le rapatriement du corps et les frais d'obsèques

seront à la charge de l'employeur.

Les voyages s'effectueront dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 100 km, un voyage aller et retour toutes les semaines ;
- de 101 à 200 km, au moins un voyage aller et retour toutes les quatorzaines ;
- au-dessus de 200 km, au moins un voyage aller et retour tous les mois.

Pour le temps de congé, l'ouvrier devra pouvoir rester à son domicile un minimum de vingt-quatre heures pour un voyage toutes les quatorzaines. Ce minimum sera porté à quarante-huit heures pour les voyages mensuels.

Les voyages, quels qu'ils soient, comportent :

- 1^o) le remboursement du prix de voyage, ainsi que les frais de transport des bagages et de l'outillage ;
- 2^o) le paiement du temps de voyage, depuis le départ du lieu du travail jusqu'à la gare d'arrivée au domicile de l'ouvrier et vice-versa, dans les mêmes conditions que les heures effectivement travaillées.

Si, pour des raisons de convenances personnelles, l'ouvrier n'effectue pas son voyage de détente, il doit toucher le montant des frais de voyage et des indemnités prévues.

L'ouvrier sera prévenu par écrit de son départ et de la durée probable du déplacement, en principe, quatre jours à l'avance.

En cas d'élections prud'homales, cantonales, municipales, législatives, ou à la Sécurité Sociale, l'ouvrier, après avoir averti son employeur, pourra rentrer chez lui pour participer à ces élections. Toutefois, si la date du voyage de détente est avancée ou reculée par rapport aux élections, le voyage suivant aura lieu à la date normalement prévue.

En cas de naissance d'un enfant, ou de décès du conjoint, ascendant ou descendant, l'ouvrier aura droit à une permission exceptionnelle donnant les mêmes droits que la permission normale.

Ces dispositions ne pourront s'opposer aux dispositions plus favorables résultant d'accords avec les collectivités, administrations et les particuliers.

Pour les déplacements à l'étranger, dans les Départements d'Outre-Mer et, dans certains cas dans la métropole, des accords prévoyant le déplacement par avion et réglant les conditions de congés de détente seront conclus entre les organisations syndicales ouvrières et patronales.

Article 14

Délai - Congé

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec exclusions)

En cas de rupture du contrat de travail, et pour un ouvrier ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, la durée du délai-congé réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute lourde, est fixée à un mois, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif de l'ouvrier.

Toutefois, en ce qui concerne les ouvriers embauchés provisoirement pour un chantier de montage ou de pose, la durée du délai-congé réciproque sera d'un jour.

Pour un ouvrier ayant plus de 2 ans d'ancienneté (voir clauses générales art.41).

Indemnité de licenciement

(Voir aussi accord paritaire de mensualisation du 1er octobre 1971)

Article 15

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec exclusions)

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

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

- après un an et jusqu'à 15 ans de présence : minimum 8 h de salaire par an
- après 2 ans, Valable pour moins de 2 ans d'ancienneté. Au-delà 1/10 de mois ou 20 h de salaire par année de présence (Art. R. 122-2 du Code du Travail).

2^o) Cas collectif (Voir Art. L. 321-1 et R. 321-1 du Code du Travail et accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi).

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

Dans les 2 cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le préavis en cas de licenciement collectif sera de 2 semaines.

Dans les 2 cas ci-dessus, la base de salaire horaire à prendre en considération, pour ces indemnités, sera celle du salaire qu'aurait perçu l'ouvrier s'il avait continué à travailler.

Pour les ouvriers ayant 2 ans d'ancienneté, en tout état de cause, ces indemnités devront être au moins égales à l'indemnité minimum prévue par l'ordonnance et le décret du 13-7-1967, qui est égale soit à 10 h de salaire, soit à 1/20 de mois par année au service de l'entreprise, mais les 2 indemnités ne se cumulent pas.

Article 16

Application des salaires minima (accord national du 14 juin 1973)

1.2 - Les taux minima résultant d'un accord national paritaire constituent une base minimum d'ordre national qui ne pourra en aucun cas faire obstacle aux discussions dans les entreprises pour leur amélioration.

1.3 - Antérieurement, au présent accord, les salaires minima étaient fixés suivant 2 échelles :

- une échelle de base :
- une échelle majorée de 10% dans le cas de travail à la prime, à la tâche ou au rendement.

Les parties sont convenues de supprimer cette distinction en ne retenant dorénavant que la seconde échelle et en n'utilisant plus la notion ou les mots de travail à la prime, à la tâche ou au rendement.

1.4 - Cas des avantages acquis.

Les parties précisent d'un commun accord, pour l'application de ce régime que :

Tout salarié dont le salaire, antérieurement au présent accord, avait été calculé par application d'un coefficient de majoration sur le salaire minimum de sa catégorie (résultant de l'ancienne première échelle précitée) n'aura droit au titre des avantages acquis, qu'à la partie du coefficient supérieure au 10% de l'ancienne seconde échelle (intégrée actuellement à la nouvelle échelle unique).

Exemples :

- Salaire antérieure : coefficient de majoration égal à - 10% des anciens taux minima, avantage acquis : 0 ;
- Salaire antérieur : coefficient de majoration égal à 15% des anciens taux minima, avantage acquis : - 5%.

Annexes ouvriers

Annexe du 3 juillet 1963 concernant l'apprentissage

Article 1

Une Commission Nationale Technique Paritaire, composée de représentants des organisations syndicales signataires, étudiera les questions relatives à l'apprentissage.

Article 2

Elle a pour mission de définir, dans le cadre des lois et règlements en vigueur et dans le cadre des dispositions conventionnelles adoptées par la profession, les règles générales et particulières intéressant l'apprentissage et notamment :

- a) les conditions d'établissement des contrats, de leur visa, de leur dépôt ;
- b) la durée de l'apprentissage ;
- c) la limitation du nombre des apprentis, compte tenu de la spécialité et de l'effectif de l'entreprise ;
- d) les conditions d'organisation de l'apprentissage (formation générale, cours théoriques et cours pratiques) ;
- e) les modalités de contrôle de l'apprentissage (qualité de l'enseignement, assiduité des apprentis) ;
- f) l'organisation des examens de fin d'apprentissage.

Article 3

Les règles relatives à l'apprentissage qui auront été définies par la Commission feront l'objet d'un avenant à la Convention Collective Nationale.

Article 4

Selon les questions à l'ordre du jour d'une réunion, la Commission pourra demander la participation de représentants du Ministère du Travail et de l'Inspection de l'Enseignement Technique.

Article 5

En vue du contrôle de leur validité, les contrats d'apprentissage seront centralisés à un organisme centralisateur qui peut être soit la Commission Nationale, soit la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'œuvre. L'organisme centralisateur sera chargé de remettre gratuitement aux intéressés qui en feront la demande des contrats type, dont le modèle aura été arrêté par la Commission et dont l'impression sera assurée par le Syndicat National des Fabricants de Menuiseries, de Charpentes et de Constructions Préfabriquées.

Article 6

Tout contrat doit être établi en nombre suffisant d'exemplaires destinés :

- à l'employeur,
- à l'apprenti ou à ses représentants légaux s'il est mineur,
- au Centre d'Apprentissage,
- au Maire de la commune,
- à la Commission Nationale,
- à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre,
- à la Caisse d'Allocations Familiales, s'il y a lieu.

Article 7

Les conditions de rémunération des apprentis seront fixées par un avenant à la Convention Collective Nationale.

Accord paritaire du 1^{er} octobre 1971 relatif à la mensualisation des ouvriers

TITRE I **Champ d'application**

Article 1

Les dispositions de cet accord s'appliquent, selon les modalités et aux dates prévues ci-après, à tous les ouvriers autres que les travailleurs à domicile des entreprises relevant des activités reprises dans la nomenclature I.N.S.E.E. sous les numéros suivants : 532-61, 532-62, 532-63.

Article 2

Le statut « d'ouvrier mensualisé » constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il continue, cependant, à relever de l'Avenant « Ouvriers » de la Convention Collective susvisée et de ses Avenants pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

TITRE II **Bénéficiaires de la mensualisation**

Article 3

A compter du 1^{er} octobre 1971 les dispositions de cet accord s'appliquent, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ouvrier acquiert une ancienneté de 3 ans dans la Société ou l'Entreprise.

- Au 1^{er} janvier 1973 (2^e étape), l'ancienneté requise sera de 2 ans ;
- Au 1^{er} janvier 1974 (3^e étape), l'ancienneté requise sera de 1 an.

TITRE III **Ancienneté**

Article 4

Pour apprécier l'ancienneté de 3 ans nécessaire pour obtenir le statut d'ouvrier mensualisé, de même que pour apprécier l'ancienneté dans l'entreprise à laquelle sont liés les avantages prévus au présent accord, il sera tenu compte des périodes que les textes de la Loi ou de l'Avenant « Collaborateurs » de la Convention relatifs au calcul des congés payés assimilent à un travail effectif. Et ceci quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise.

TITRE IV **Rémunération mensuelle**

Article 5 **Modalités générales**

1 - Principe de détermination de la rémunération

L'horaire mensuel qui, à partir du 1^{er} octobre 1971, servira à établir la rémunération de l'ouvrier mensualisé, sera calculé sur une base fixe, quel que soit le nombre de jours du mois. Cette base fixe est de 173,33 heures [(note

6) : (6) 173.33 heures correspondent à 52 semaines soit 364 jours. 174 heures correspondent à 365.25 jours et incorporent donc le 29 février. L'équivalent de 174 h. correspondant à 40 h par semaine. est 169.60 h. correspondant à 39 h par semaine (365.25 x 39/7 x 12)] pour un horaire hebdomadaire de 40 heures s'il est effectivement exécuté.

Les heures de travail non effectuées seront déduites du salaire mensuel de 1 / 174 pour une heure.

2 - Rémunération mensuelle minimum

La rémunération mensuelle minimum pour 40 heures effectivement exécutées est le produit de l'horaire mensuel fixe de 174 heures [(note 6) : (6) 173.33 heures correspondent à 52 semaines soit 364 jours. 174 heures correspondent à 365.25 jours et incorporent donc le 29 février. L'équivalent de 174 h. correspondant à 40 h par semaine. est 169.60 h. correspondant à 39 h par semaine (365.25 x 39/7 x 12)] par le salaire minimum de la catégorie, tel qu'il résulte des accords nationaux professionnels.

3 - Rémunération mensuelle effective

a - Ouvrier payé au temps

La « rémunération mensuelle de base » pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire de base par 174 heures [(note 6) : (6) 173.33 heures correspondent à 52 semaines soit 364 jours. 174 heures correspondent à 365.25 jours et incorporent donc le 29 février. L'équivalent de 174 h. correspondant à 40 h par semaine. est 169.60 h. correspondant à 39 h par semaine (365.25 x 39/7 x 12)] .

Les diverses majorations, primes, indemnités inhérentes au travail ou non, prévues par la Convention Collective, l'accord d'établissement ou le contrat individuel, continueront à être appliquées aux ouvriers mensualisés et apparaîtront séparément sur le bulletin de paie. Elles seront payées sur la base du nombre des heures réellement effectuées par l'ouvrier dans le mois considéré, sous réserve de la réglementation prévue à l'article 54 des clauses générales.

Les heures supplémentaires continueront d'être appréciées dans le cadre de la semaine. Les majorations auxquelles elles donneront lieu s'appliqueront sur le salaire effectif, qui, selon l'article 52 des clauses générales de la Convention, comprend la rémunération mensuelle de base à laquelle s'ajoutent les primes inhérentes au travail, notamment : prime de production, de rendement, de fonctions.

b - Ouvrier payé au rendement ou aux pièces

Le paiement au mois n'exclut ni les méthodes de calcul de salaire au rendement et aux pièces, ni, en général, aucune autre méthode de calcul des salaires.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle effective devra tenir compte de la majoration de 10% prévue pour le travail au rendement ou aux pièces.

4 - Acomptes

Les bénéficiaires de la recommandation seront payés une fois par mois. Des acomptes pourront être versés à ceux qui en feront la demande.

Article 6

Dans le cas d'absences même autorisées et quel qu'en soit le motif, les heures ou fraction d'heure non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle de base, sauf cas de maladie ou accident réglé ci-après :

TITRE V

Maladie ou accident

Article 7

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être, conformément à l'article 42 des Clauses Générales de la Convention, notifié dans les 3 jours et justifié par un certificat médical, et éventuellement par une contre-visite à l'initiative de l'employeur. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales.

L'ouvrier bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ou l'organisme de Prévoyance. Si l'employeur participe à cet organisme de Prévoyance ; l'indemnité versée par celui-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité patronale.

L'indemnité sera, également, réduite des indemnités pour pertes de salaires, versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Ces différentes indemnités, y compris celles versées par la Sécurité Sociale, doivent être obligatoirement déclarées à l'employeur par chaque ouvrier intéressé.

Article 8

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit :

— **Au 1-10-71 (1^{re} étape) :**

De 3 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 90% du salaire effectif du mois précédent, déduction faite de la prime de salissure + 45 jours à 75%

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

— **Au 1-1-73 (2^e étape) :**

De 2 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100% + 45 jours à 75%

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

— **Au 1-1-74 (3^e étape) :**

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

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

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

Toutefois, au cas où le salarié aurait, dans le mois de référence, effectué, pour des circonstances exceptionnelles, un horaire de travail supérieur à l'horaire habituel de l'entreprise ou de l'atelier, la rémunération correspondant à ces heures exceptionnelles de travail ne compterait pas pour la détermination du salaire de référence.

Dans un esprit de simplification, on se référera aux modes de calcul de la Sécurité Sociale, et on indemniserà le même nombre de jours que celle-ci (à partir du 4^e jour habituellement travaillé).

Article 9

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 120 jours aux conditions prévues à l'article 8.

TITRE VI Prime d'ancienneté

Article 10

Les ouvriers mensualisés bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée selon les pourcentages ci-après, appliqués au salaire minimum de la catégorie.

4 étapes sont prévues :

	1-10-71	1-1-73	1-1-74	1-1-75
3 ans	1%	2%	3%	3%
6 ans	2%	3%	4%	6%
9 ans	3%	4%	6%	9%
12 ans	4%	6%	8%	12%
15 ans	5%	8%	12%	15%

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

Les jours d'absences, autres que pour maladie ou accident, conformément à l'article 6 entraîneront une réduction proportionnelle de la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté n'est acquise à l'ouvrier malade ou accidenté que pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 8.

TITRE VII Préavis et licenciement

Article 11 Préavis

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à un mois.

En cas de licenciement par l'employeur, il sera fait application de l'Ordonnance du 13 juillet 1967.

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

Lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ouvrier licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de

la période de préavis soit écoulée, l'ouvrier licencié pourra, en accord, avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

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

Pendant la période de préavis, les ouvriers démissionnaires ou licenciés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de deux heures par jour de travail. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de salaires pour les ouvriers licenciés.

Article 12

Indemnités de licenciement

Il sera alloué aux ouvriers mensualisés licenciés, sauf faute grave de leur part, telle qu'une faute grave prévue par le Règlement intérieur, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

A partir de 5 années d'ancienneté :

- 1/5^e de mois pour chacune des 15 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/10^e de mois en plus par année de présence, de 15 à 25 ans d'ancienneté, avec plafond à 25 ans.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans et la rémunération mensuelle qui sert d'assiette à l'indemnité sera égale à la rémunération mensuelle effective moyenne des trois derniers mois.

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

Le présent accord s'applique à la première période de travail qui suit le 1^{er} octobre 1971.

Chapitre III - Collaborateurs

A) Avenant collaborateurs du 1^{er} mars 1955

Article 1

Domaine d'application

Le présent Avenant détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la Convention Collective Nationale de la Menuiserie en série, de la Charpente et des Constructions Préfabriquées.

NOTA : Dans les Articles suivants, le terme « Collaborateurs » remplacera l'expression « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ».

Article 2

Période d'essai

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec exclusions)

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. La durée de la période d'essai est la même que celle du délai-congé prévue aux classifications professionnelles qui figurent en annexe. Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sans préavis ni indemnité. Le salaire dû sera celui calculé au prorata des journées de travail effectuées en divisant par vingt le salaire mensuel de la catégorie de l'employé.

Article 3

Délégués du personnel

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit pour les Collaborateurs en fonction de l'effectif total des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise occupés dans l'établissement :

- effectif égal ou inférieur à 25 collaborateurs : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- effectif supérieur à 25 collaborateurs : 2 titulaires et 2 suppléants.

Article 4

Comités d'entreprises

Le nombre des membres du Comité d'Entreprise, pour le 2^e collège, est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des collaborateurs occupés dans l'établissement :

- effectif égal ou inférieur à 25 collaborateurs : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- effectif supérieur à 25 collaborateurs : 2 titulaires et 2 suppléants.

Article 5

Embauchage

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

- l'emploi dans la classification ;
- les appointements minima du dit emploi (base 40 heures) ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé.

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

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

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 6 **Promotion**

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

Article 7 **Appointements**

Les collaborateurs seront appointés exclusivement au mois. Le barème des appointements minima et les classifications qui leur sont applicables figurent en annexe de la présente Convention Collective. Les taux minima ci-dessus sont les minima au dessous desquels aucun Collaborateur de plus de 18 ans ne sera rémunéré.

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

- des majorations résultant des heures supplémentaires,
- des primes basées exclusivement sur l'assiduité,
- de la prime d'ancienneté,
- des gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

Tout Collaborateur assurant d'une façon satisfaisante l'intérim d'un poste supérieur, pendant une période continue, supérieure à 2 mois, recevra, à partir du 3^e mois, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du Collaborateur dont il assure l'intérim.

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

Article 8 **Bulletin de paie** (Voir aussi art.40 des clauses générales)

A l'occasion de chaque paie, il sera remis à l'intéressé un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms de l'intéressé ;
- la classification professionnelle ;
- les heures normales, les heures supplémentaires ;
- le montant de la rémunération brute et éventuellement la nature et le montant des primes à ajouter ou des déductions à opérer sur cette rémunération nette à percevoir.

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte la paye.

Article 9
Appointements des jeunes employés
(Voir art.63 des Clauses Générales, 2^e paragraphe)

Article 10
Prime d'ancienneté

Les Collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée aux taux suivants sur le salaire minimum de la catégorie :

- 3% après 3 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 6% après 6 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 9% après 9 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 12% après 12 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 15% après 15 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant.

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

Afin de permettre une application effective de l'article 6 du présent avenant, il sera dérogé à la règle ci-dessus pour les « réceptionnaires » et « vendeurs » qui deviendraient respectivement « acheteur-réceptionnaire » et « chef de dépôt ».

Dans ces deux cas, pour le calcul de la prime, l'ancienneté s'apprécie dans le nouvel emploi.

Un changement de catégorie ne peut entraîner une réduction de la rémunération de l'intéressé.

Par dérogation à la règle de l'article 2 des clauses générales, ce nouveau régime se substitue à celui qui aurait été institué dans les entreprises en application des arrêtés de remise en ordre des salaires des 12 juin 1945 et 8 janvier 1946.

Article 11
Majorations diverses

Les heures de travail effectuées exceptionnellement la nuit, le dimanche ou les jours fériés, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 10%, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. En cas de travail par poste, si la Convention a prévu pour les ouvriers une majoration de salaire, les Collaborateurs en bénéficieront dans les mêmes conditions.

Article 12
Travail des femmes

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

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause de 15 minutes le matin et une de 15 minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste du travail de l'après-midi serait supérieure à 5 heures, une deuxième pause de 15 minutes serait accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

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

Article 13

Congés de maternité

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, seront payés dans les conditions suivantes :

- pendant les 45 premiers jours, la Collaboratrice recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les indemnités servies par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, ces indemnités n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur : ces indemnités ont été augmentées par le décret du 23-12-70 ;
- pendant les 45 jours suivants, la Collaboratrice percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités susvisées.

Article 14

Congés d'allaitement

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, au moment de leur départ, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement. Les bénéficiaires de ces congés devront faire connaître 6 semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

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

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

Article 15

Congés payés

(Voir clauses générales articles 57 et suivants)

Article 16

Congés exceptionnels pour mariage, décès ou grave maladie

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

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

Article 17

Service militaire

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

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif, ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du Collaborateur appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Maladie - Accident

Article 18

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

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les Collaborateurs recevront une indemnité dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et des indemnités versées par un Régime de Prévoyance (si les employeurs participent aux Régimes de Prévoyance, l'indemnité assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal).

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

— Après un an de présence :
45 jours à 100% des appointements
45 jours à 75% des appointements.

— Après 5 ans de présence :
60 jours à 100% des appointements
60 jours à 75% des appointements.

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

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

Article 19

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le Collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculés sur la base de ses appointements à plein tarif.

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

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

Durant la période de maladie qui surviendrait au cours de l'exécution du préavis, le Collaborateur bénéficiera des avantages prévus à l'article 18, ces avantages ne pouvant être exigés au-delà du temps de préavis.

Article 20

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

Article 21

Préavis

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec exclusions)

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera d'un ou deux mois ainsi qu'il est indiqué à la classification professionnelle figurant en annexe.

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

Le licenciement doit être notifié par écrit.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le Collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le Collaborateur congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, les Collaborateurs sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois. Les 50 heures allouées pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour. Dans la mesure où les recherches du Collaborateur le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le Collaborateur ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

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

Pour les collaborateurs ayant 2 ans et plus d'ancienneté (voir article 41 des clauses générales).

Article 22

Indemnité de licenciement

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec exclusions)

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

- à partir de 5 ans de présence : 1/5 de mois par année de présence avec limitation à 15 ans ;
- de 15 à 25 ans de présence : 1/10 de mois en plus par année de présence avec plafond de 25 ans.

En cas de licenciement de Collaborateurs, résultant de licenciement collectif d'ouvriers, suivant les dispositions prévues à l'article 15 (2^e alinéa) du Chapitre II « Ouvriers » de la Convention Collective, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Pour les Collaborateurs ayant plus de 2 ans d'ancienneté et en tout état de cause, ces indemnités doivent être au moins égales à l'indemnité minimum prévue par l'ordonnance et le décret du 13-7-67, qui est égale soit à 10 h de salaire, soit à 1/20 de mois par année au service de l'entreprise. Mais les 2 indemnités ne se cumulent pas.

Article 23

Changement de résidence

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

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le Collaborateur est considérée comme une rupture de contrat de travail de sa part et est réglée comme telle [(note 7) : (7) Un déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence est une modification substantielle du contrat de travail qui, si elle n'est pas acceptée, entraîne une rupture du dit contrat à la charge de l'employeur.].

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

Article 24

Clause de non-concurrence

[(note 8) : (8) Dans le cas d'un V.R.P.,(voir convention collective correspondante.)]

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente des renseignements provenant de la maison qui vous emploie.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un Collaborateur qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente, mais, dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10 de la moyenne mensuelle du traitement du Collaborateur au cours de ces trois derniers mois de présence dans l'établissement [(note 9) : (9) Pour les contrats soumis au droit spécial d'Alsace-Lorraine : 5/10.] .

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le Collaborateur de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit au moment de l'annonce de cessation de contrat.

Classification professionnelle postes d'emploi

(Dispositions annulées et remplacées par accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi puis par Accord national du 28 juin 2002 (Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003)

Chapitre IV - Ingénieurs et cadres

A) Avenant « ingénieurs et cadres » du 2 mars 1970

Domaine d'application

Article 1

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

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux Ingénieurs et Cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement seraient affectés temporairement à un établissement situé dans les territoires et départements français, d'outre-mer et à l'étranger.

Article 2

Bénéficient du présent avenant les Ingénieurs et Cadres salariés remplissant les critères définis dans les positions ci-après :

(Dispositions annulées et remplacées par accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi puis par Accord national du 28 juin 2002 (Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003)

Article 3

Délégués du personnel cadres

Dans les entreprises occupant un effectif total de 200 salariés ou plus, un collège cadre devra être constitué. Il comprendra un délégué et un suppléant pour les entreprises occupant jusqu'à dix cadres et deux délégués et deux suppléants au-dessus.

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

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

Pour les Comités d'entreprise, des règles identiques seront appliquées.

Article 4

Contrat de travail

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

Article 5

Engagement - Période d'essai

(Voir également accord du **29 octobre 2003**, étendu avec réserve de la jurisprudence)

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

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

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

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

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord d'en modifier la durée.

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

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

Article 6 **Engagement définitif**

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

Le titre de la fonction occupée, la position correspondante par référence à l'art.2 du présent avenant et le lieu où elle s'exercera ;

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

Le régime de prévoyance et de retraite adopté ;

Éventuellement les autres clauses particulières.

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

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

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

Article 7 **Notification individuelle**

Dans un délai de deux mois à compter de la signature du présent Avenant, tout cadre en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus.

Article 8 **Modification du contrat**

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 6 devra faire l'objet d'une notification écrite.

Article 9 **Promotion et préférence de rengagement**

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

Article 10

Déplacements

Tout déplacement supérieur à un an relève de l'article 11 ci-après.

— Déplacements de moins d'un an — Frais

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

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

— Déplacements en métropole, plus de 2 mois — moins d'un an

L'Ingénieur ou Cadre dont la fonction ne nécessite pas de déplacements habituels d'une certaine durée et qui serait muté temporairement à l'intérieur du territoire métropolitain pour une durée continue de plus de deux mois et de moins d'un an bénéficiera :

— Si le lieu de son séjour est distant de moins de 200 km de son lieu habituel de travail, d'une prise en charge par l'employeur des frais de voyage occasionnés par un voyage hebdomadaire pour lui permettre de retourner à son foyer.

— Si le lieu de son séjour est distant de plus de 200 km de son lieu habituel de travail, d'une prise en charge par l'employeur des frais de voyage occasionnés par un voyage toutes les deux semaines pour lui permettre de retourner à son foyer.

— Déplacements hors métropole

Les déplacements temporaires de moins d'un an hors le territoire métropolitain feront, pour la fixation des conditions de séjour, l'objet d'une entente préalable entre l'Ingénieur ou le Cadre et sa Direction.

Article 11

Changement de résidence

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

Il lui sera alloué, en outre, une indemnité de réinstallation égale au dernier salaire mensuel perçu, avec un maximum de trois fois le plafond de la Sécurité Sociale, à moins qu'il ne soit logé par l'entreprise.

Les mêmes conditions (remboursement de frais et indemnité de réinstallation) s'appliqueront lors du rapatriement d'un Ingénieur ou d'un Cadre en cas de licenciement non provoqué par une faute grave ou lourde.

Si le licenciement est provoqué par une faute grave ou lourde, seuls les frais de retour de la famille du Cadre à son domicile initial seront assurés.

Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un Ingénieur ou un Cadre entraînerait une rupture de contrat de travail, cette rupture serait considérée comme étant due au fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 12

Maladie ou accident

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

à 100% pendant les trois premiers mois ;

à 50% pendant les trois mois suivants.

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

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

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

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

Article 13

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif de l'Ingénieur ou du Cadre dont l'indisponibilité persiste, elle ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 12 ci-dessus dont il aurait pu bénéficier jusqu'à épuisement de ses droits et nonobstant le règlement total ou partiel, des appointements, selon conditions de l'article 12 jusqu'à expiration de la période d'indisponibilité, les droits de l'intéressé seront liquidés par le paiement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis [(note 10) : (10) Cette rupture du contrat de travail est un licenciement.(voir loi n° 81-3 sur la protection des accidentés du travail)] .

S'il remplit les conditions prévues à l'article 20, l'Ingénieur ou le Cadre ainsi remplacé bénéficie en outre d'une allocation égale à l'indemnité applicable en cas de congédiement, ou éventuellement des dispositions prévues en cas de retraite par l'article 21.

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

Article 14

Remplacement temporaire

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

Article 15

Congé de maternité

Après un minimum d'un an dans l'entreprise à la date de l'accouchement, les congés de maternité dans la période qui précède et qui suit l'accouchement seront payés aux conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, l'Ingénieur ou le Cadre aura son salaire versé à 100% ;
- pendant la période suivante (8 semaines en principe), l'Ingénieur ou le Cadre percevra 50% de son salaire ; sous déduction des prestations de Sécurité Sociale et des organismes de retraite ou de prévoyance qu'il pourrait percevoir directement.

Article 16

Congés payés annuels

La durée du congé annuel payé est fixée à quatre semaines. Ce congé est augmenté d'un congé :

- de deux jours pour les Ingénieurs et Cadres ayant un an d'ancienneté comme Cadre ;
- de quatre jours pour les Ingénieurs et Cadres ayant trois ans d'ancienneté comme Cadre.

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

Le supplément de congé visé à l'alinéa précédent ne pourra, en principe, être accolé au congé principal.

Les Ingénieurs et Cadres ayant accompli moins de douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficient des congés ci-dessus au prorata du nombre de mois de travail.

Le congé principal sera pris en principe en une seule fois, sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture, en une fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un Ingénieur ou Cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Dans la mesure du possible, les situations familiales seront prises en considération pour la fixation de la date du congé. Toutefois, les Ingénieurs et Cadres peuvent être tenus de faire coïncider leur congé avec la période de fermeture de l'établissement.

La date à laquelle sera pris le solde éventuel du congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par l'intéressé.

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

Dans les cas exceptionnels où un Ingénieur ou Cadre en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

En cas de départ d'un Ingénieur ou Cadre, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ est calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé, sauf si ce départ est provoqué par un congédiement pour faute lourde.

La durée totale du congé résultant du présent article inclut tous les compléments de congé, notamment par ancienneté, résultant des dispositions légales ou contractuelles ou d'usages. Dans le cas où l'application des règles légales ou contractuelles ou d'usages ouvre droit à un congé plus long que celui résultant du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux (congé principal et congé d'ancienneté ou d'âge).

Article 17 **Ancienneté**

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

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

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

Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant ou non à la présente Convention lorsque la mutation a été faite en accord entre les deux employeurs. Dans ce cas, le nouvel employeur devra notifier par écrit à l'Ingénieur ou Cadre son acceptation de lui conserver les droits afférents à l'ancienneté précédemment acquise ;

Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues ;

Les périodes militaires obligatoires ;

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

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

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

3 - Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté :

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

Le licenciement (se reporter à l'article 20 en ce qui concerne les licenciements et réintégrations successifs.)

Les repos facultatifs de maternité.

Article 18 **Inventions**

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

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

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

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

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

Article 19 **Préavis**

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec réserve de la jurisprudence)

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

Au cours de la première année, elle est de un mois ;

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

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

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

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

Quand un Cadre congédié ou lorsqu'un Cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis lorsque la moitié de son préavis aura été exécuté, à la condition de prévenir son employeur au moins une semaine à l'avance.

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

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur, elles pourront être bloquées en une seule fois.

Article 20 **Indemnité de licenciement**

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu avec réserve de la jurisprudence)

Calcul.— Il sera alloué après trois ans d'ancienneté comme Cadre dans l'entreprise, aux Cadres licenciés, une indemnité distincte du préavis, calculée comme suit :

— tranche de 0 à 5 ans :

2/10 de mois par année d'ancienneté. Toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

— tranche de 5 à 10 ans :

4/10 de mois par année d'ancienneté. Toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

— tranche de 10 à 15 ans :

6/10 de mois par année d'ancienneté. Toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

— au-delà de 15 ans :

8/10 de mois par année d'ancienneté. Toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

Le total de l'indemnité de licenciement ne peut dépasser 15 mois.

— Rémunération de référence

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera de 1/12 du traitement total de la dernière année de travail normal (primes, gratifications et avantages en nature compris) à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

— Rémunération variable de référence

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

Si l'ingénieur ou le Cadre a été affecté à un poste moins rétribué que celui qu'il avait auparavant, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la période des 12 mois consécutifs la plus favorable au cours des trois dernières années.

— Rémunération de référence pour un Cadre précédemment Collaborateur

Dans le cas où le Cadre possède une ancienneté de Cadre égale ou supérieure à trois ans, il bénéficie d'une indemnité de licenciement 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. Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le Cadre a pris ses fonctions de Cadre dans l'entreprise.

— Cadre de 50 ans à 60 ans

Le Cadre âgé de plus de cinquante ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté dans une entreprise, qui est licencié, recevra l'indemnité de licenciement majorée de 40%, correspondant au maximum à 21 mois.

— Cadre de 60 ans à 65 ans

Le Cadre âgé de 60 à 65 ans et ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, qui est licencié, recevra l'indemnité de congédiement qu'il aurait acquise à l'âge de 65 ans.

La limitation à 15 mois du total de l'indemnité de congédiement ne jouera pas dans ce cas, pas plus que la majoration de 40% stipulée ci-dessus.

— Cadre licencié, réengagé et licencié à nouveau

Si, lors d'un premier licenciement, le Cadre a touché une indemnité, celle à laquelle il a droit lors d'un nouveau congédiement sera calculée en mois sur son ancienneté totale et il en sera déduit la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

— Non versement de l'indemnité de congédiement
L'indemnité ne sera pas due lors du passage en retraite de l'intéressé.
Elle ne sera pas due également en cas de congédiement pour faute lourde.

Article 21 **Indemnité de départ en retraite**

Une indemnité de départ en retraite sera versée à l'ingénieur ou Cadre, répondant aux deux conditions suivantes :
1^o - Avoir plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme ingénieur ou Cadre ;
2^o - Prendre sa retraite à partir de soixante-cinq ans.

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

Ce pourcentage variera selon le régime de retraite auquel est affilié l'ingénieur ou le Cadre en fonction du tableau suivant :

Régime de retraite	Taux de 8% (obligatoire)	Taux intermédiaire	Taux de 16% (facultatif)
Indemnité de départ en retraite	60% de l'indemnité de congédiement	40% de l'indemnité de congédiement	25% de l'indemnité de congédiement

L'Ingénieur ou le Cadre possédant entre dix et quinze ans d'ancienneté comme Cadre dans l'entreprise, bénéficiera d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de départ en retraite prévue au tableau ci-dessus.

Lorsqu'une entreprise assure bénévolement un système de retraite qui lui est particulier et distinct de la Sécurité Sociale et de la retraite des cadres, il devrait être tenu compte de ces avantages pour l'estimation de l'indemnité de départ en retraite, et ce suivant des modalités qui seraient définies par avance dans chaque entreprise.

Article 22 **Rémunération**

Les appointements des Ingénieurs et Cadres seront définis par une Annexe au présent avenant (voir Annexe).

Classifications et salaires minima

Accord national du 28 juin 2002

(Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003)

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord antérieur ayant même objet.

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20,3 7 en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995 et du 20 novembre 1996 :

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

TITRE II

Classifications d'emplois

Article 1

Critères classants

Les signataires du présent accord ont recensé les critères à partir desquels les salariés pourront être affectés aux emplois correspondant au niveau et à l'échelon décrits dans l'accord.

Ces critères classants concernent notamment :

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

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

Article 2

Grille de classification d'emplois

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

2.1 - Classification d'emplois «ouvriers»

Niveau 1

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

Échelon unique : (coefficient 100)

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

Niveau 2

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

Échelon 1 : (coefficient 115)

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

Échelon 2 : (coefficient 120)

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

Échelon 3 : (coefficient 125)

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

Niveau 3

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

Échelon 1 : (coefficient 135)

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

Échelon 2 : (coefficient 140)

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

Échelon 3 : (coefficient 150)

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

Niveau 4

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

Échelon 1 : (coefficient 160)

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

Échelon 2 : (coefficient 170)

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

Échelon 3 : (coefficient 180)

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

Niveau 5

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

Échelon unique : (coefficient 190)

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

2.2 - Classification d'emplois «employés»

Niveau I

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires.

Échelon unique : (coefficient 100)

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

Niveau 2

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

Échelon 1 : (coefficient 115)

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

Échelon 2 : (coefficient 120)

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

Échelon 3 : (coefficient 125)

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

Niveau 3

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

Échelon 1 : (coefficient 135)

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

Échelon 2 : (coefficient 140)

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

Échelon 3 : (coefficient 150)

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

Niveau 4

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

Échelon 1 : (coefficient 160)

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

Échelon 2 : (coefficient 170)

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

Échelon 3 : (coefficient 180)

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

Niveau 5

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

Échelon unique : (coefficient 190)

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

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

Niveau 5

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

Échelon 1 : (coefficient 185)

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

Échelon 2 : (coefficient 190)

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

Échelon 3 : (coefficient 210)

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

Niveau 6

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

Échelon 1 : (coefficient 230)

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

Échelon 2 : (coefficient 265)

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

Échelon 3 : (coefficient 300)

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

Niveau 7

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

Échelon unique : (coefficient 310)

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

2.4 - Classification d'emplois «cadres»

Niveau 7

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

Échelon 1 : (coefficient 305)

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

Échelon 2 : (coefficient 310)

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

Niveau 8

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

Échelon 1 : (coefficient 345)

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

Échelon 2 : (coefficient 375)

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

Échelon 3 : (coefficient 420)

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

Échelon 4 : (coefficient 480)

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

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

Article 3 Liste des diplômes professionnels liés à l'activité des industries de transformation du bois et niveaux d'accueil correspondant

Diplômes	Catégories professionnelles	Période d'adaptation dans le poste	Niveaux & échelons	Coefficients
CAP	Ouvriers-Employés	6 mois après embauche	N3 E1	135
BP	Ouvriers-Employés	6 mois après embauche	N3 E2	140
BAC PROF.	Ouvriers-Employés	6 mois après embauche	N3 E3	150
BTS	T.A.M	12 mois après embauche	N5 E1	185
Ingénieur (1)	Cadre débutant	Dès l'embauche si fonctions d'encadrement	N7 E1	305

(1) Cf. Convention Collective des Charpentes, Menuiseries et Constructions Industrialisées et des Portes Planes. Article 2 de l'avenant «Ingénieurs et Cadres» du 2 mars 1970.

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

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

Article 4 Évolution professionnelle

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

La définition des niveaux et échelons doit permettre la promotion, le déroulement et l'évolution de carrière des

salariés dans les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

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

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé à partir du troisième anniversaire d'ancienneté dans l'entreprise.

Seront examinées, lors de cet entretien, les acquisitions significatives de compétences en application, notamment, des critères classants tels qu'énoncés à l'article 1 du présent accord.

À chaque fois, le résultat de l'entretien professionnel sera communiqué individuellement au salarié concerné dans un délai maximal de trente jours ouvrables.

En cas de désaccord du salarié, celui-ci pourra formuler par écrit un recours dans les quinze jours ouvrables qui suivent la notification écrite qui lui a été transmise. Dans ce cas, une réponse écrite lui sera communiquée dans un délai maximal de trente jours ouvrables. En cas de poursuite du désaccord, les délégués du personnel sont compétents pour présenter la requête du salarié à l'employeur ou son représentant qui devra donner une réponse motivée écrite dans les quinze jours ouvrables.

De plus, dans un but de promotion individuelle, et ce pour l'ensemble des classifications, un salarié occupant de façon habituelle des emplois de qualification supérieure à celle correspondant à sa classification pourra faire l'objet d'une évolution de cette dernière. Cette évolution ne se limite pas à une modification de classification au sein d'une même catégorie définie par les dispositions du présent accord mais peut également correspondre à une évolution d'une catégorie à une autre.

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

Article 5 **Lexique de définitions**

5.1 - Autonomie

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

5.2 - Expérience acquise

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

5.3 - Formation initiale

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'article 3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

5.4 - Initiative

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

5.5 - Polyvalence

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

5.6 - Responsabilité

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

5.7 - Contrôle

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

5.8 - Commande numérique simple

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

5.9 - Commande numérique complexe

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

5.10 - Notion simple d'informatique ou de bureautique

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

5.11 - Notion complexe d'informatique ou de bureautique

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

5.12 - Maîtrise

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

5.13 - Moyens complexes

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

5.14 - Ensemble de moyens complexes

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

Article 6

Modalités d'application de la grille de classifications d'emplois

Le présent article a pour objet de définir les modalités de sa mise en œuvre dans les entreprises ou établissements de la Profession.

Cet article traduit la volonté des parties signataires de voir respectées les dispositions du présent accord. À cet effet, le Chef d'Entreprise, ou son représentant informera et consultera au préalable dans le cadre d'une réunion spécifique, le Comité d'Entreprise ou d'Établissement et les Délégués du Personnel, sur la mise en place du présent accord.

À l'issue de cette réunion, le Chef d'Entreprise, ou son représentant, informera par écrit le salarié de sa nouvelle classification au plus tard un mois avant la date d'application du présent accord.

En cas de réclamation d'un salarié sur sa nouvelle classification, les Délégués du Personnel sont compétents pour présenter cette réclamation à l'employeur qui devra donner une réponse motivée par écrit dans les 15 jours ouvrables.

La mise en place de la nouvelle grille de classification d'emplois prendra en compte les compétences et la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ne devra pas entraîner une rémunération inférieure pour le salarié concerné à celle qui lui était versée. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paye. Il pourra également être mentionné l'emploi occupé. L'accès à une classification supérieure donnera lieu à une revalorisation du salaire de base mensuel réel applicable au salarié.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications d'emploi sera communiqué au Comité d'Entreprise, au Comité d'Établissement, aux Délégués Syndicaux ou à défaut aux Délégués du Personnel au plus tard le 31 décembre 2002.

Un bilan sera présenté aux partenaires sociaux dans le rapport de branche annuel de la Profession pour l'année concernée.

En matière d'interprétation et de conciliation relativement au présent accord, les commissions compétentes sont celles mentionnées aux articles 5 et 67 des Clauses Générales de la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes.

TITRE III

Salaires minima conventionnels

Article 7

Rémunération annuelle garantie

Il est institué dans le cadre de la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes une rémunération annuelle garantie (R.A.G.) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée, et ce pendant la durée d'existence du contrat de travail, à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance qui bénéficient d'un salaire de base défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.1 - Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel minimal professionnel pour tout salarié travaillant sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Elle concerne également les cadres dont le temps de travail est décompté en jour.

7.2 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise

Le barème indiqué à l'article 8 étant donné pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail, il doit de ce fait être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise.

7.3 - Formule de Calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même

pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

Rémunération Garantie = R.A.G. × durée en jours calendaires / 365 [(note 2) : (2) Année bissextile comprise]

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires [(note 3) : (3) Cette formule de calcul ne contrevient pas au respect de la législation en matière de repos hebdomadaire], et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux années, il y aura lieu de calculer prorata temporis la somme des rémunérations garanties afférente à chaque année en procédant comme indiqué ci-dessus.

7.4 - Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de rémunération quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion de :

- la rémunération des heures supplémentaires au-delà de l'horaire collectif,
- les rémunérations découlant de la législation sur l'intéressement, la participation, et toute somme n'ayant pas le caractère de salaire,
- les indemnités ou primes visées aux articles 4 à 7 du Chapitre 2 de la Convention (indemnité de nettoyage, prime d'outillage), travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, prime conventionnelle de vacances,
- les majorations relatives au travail de nuit, en équipe et continu ou par poste pratiquées dans l'entreprise,
- la rémunération du temps de pause en cas de travail en continu ou par poste, au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année, ou au-delà de l'horaire collectif moyen annuel en vigueur dans l'entreprise et pour le personnel concerné, au cas où cet horaire serait inférieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année,
- l'indemnité de clause de non-concurrence,
- les indemnités de déplacement,
- la prime conventionnelle d'ancienneté,
- l'indemnité de congés payés non utilisés au moment du départ de l'entreprise,
- l'indemnité de panier visée à l'article 9 Chapitre 2 de la Convention Collective précitée.

ainsi que :

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale,
- les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de contrat.

L'ensemble des majorations, éléments de rémunération, indemnités et primes mentionnées ci-dessus sont de plein droit applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Au cas où la prime versée ou l'avantage financier consenti par l'entreprise serait supérieur aux dispositions contenues dans le présent accord ou la convention collective, la partie excédentaire en résultant est incluse dans le montant de la rémunération perçue par le salarié afin d'effectuer la comparaison annuelle au montant de la RAG correspondant à sa classification. Cette disposition n'a pas pour effet de remettre en cause la périodicité ou de réduire le montant de ces primes ou avantages financiers, négociés antérieurement ou en vigueur dans l'entreprise.

7.5 - Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de prendre en compte la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler pendant cette absence pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée.

7.6 - Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la R A G. lui étant applicable sera

constituée de la somme de la R A G. relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune prorata temporis en jours calendaires.

7.7 - Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 8, et en tout état de cause au plus tard sur le bulletin de paie du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la R.A.G.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la Rémunération Garantie devant être calculée dans ce cas prorata temporis en jours calendaires).

7.8 - Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler.

7.9 - Salaire mensuel

La mise en place de la RAG et des accords successifs postérieurs relatifs à cette dernière dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne devra en aucun cas avoir pour effet de diminuer le salaire de base mensuel réel antérieur de chaque salarié.

La mise en place de la RAG ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer dans l'entreprise un salaire mensuel pour chaque salarié.

Article 8 Montant

Le barème de la Rémunération Annuelle Garantie s'établit comme selon les dispositions de l'article 9 du présent accord :

8.1 - Classification d'emplois "ouvriers" et "employés"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ¹ En €
N1 E unique	100	13 517,35 €
N2 E1	115	13 583,21 €
N2 E2	120	13 669,19 €
N2 E3	125	13 767,98 €
N3 E1	135	13 994,82 €
N3 E2	140	14 122,88 €
N3 E3	150	14 269,23 €
N4 E1	160	14 452,17 €
N4 E2	170	14 644,25 €
N4 E3	180	14 872,93 €
N5 E unique	190	16 830,37 €

¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

8.2 - Classification d'emplois "techniciens" et "agents de maîtrise"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ² En €
N5 E1	185	15 699,81 €
N5 E2	190	16 830,37 €
N5 E3	210	18 447,92 €
N6 E1	230	20 204,86 €
N6 E2	265	23 279,51 €
N6 E3	300	26 354,17 €
N7 E unique	310	27 232,64 €

8.3 - Classification d'emplois "cadres"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ³ En €
N7 E1	305	26 793,40 €
N7 E2	310	27 232,64 €
N8 E1	345	30 307,29 €
N8 E2	375	32 942,71 €
N8 E3	420	36 895,83 €
N8 E4	480	42 166,67 €

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 3^{ème} mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

Le barème de la R.A.G. défini à l'article 8 sera applicable à compter du premier jour du 3^{ème} mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

Pour l'année civile 2002, il sera fait une application pro rata temporis de la RAG.

Article 10 Négociations annuelles

La négociation annuelle relative à la revalorisation, pour l'année civile considérée, de la RAG se tiendra entre le 1^{er} novembre de l'année antérieure et le 31 janvier de l'année considérée.

Les accords paritaires résultant de cette négociation ne pourront fixer des montants inférieurs à 12 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au moment de leur signature.

La première négociation interviendra entre le 1^{er} novembre 2002 et le 31 janvier 2003.

Article 11 (d'origine) Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté figure en annexe I du présent accord.

² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Cette grille entrera en vigueur selon les dispositions de l'article 9 du présent accord.

Lors des négociations annuelles relatives à la revalorisation de la RAG le taux moyen constaté d'évolution de la Rémunération annuelle garantie des coefficients concernés sera appliqué pour déterminer la nouvelle grille des montants de la prime d'ancienneté. La nouvelle grille de montants de la prime d'ancienneté ainsi réévaluée sera applicable simultanément à la date d'entrée en vigueur de l'accord réévaluant la RAG.

Article 11 (nouveau) Prime d'ancienneté

(mod. par avenant n°5 du 6 juin 2008 étendu le 27 10 08 et avenant n°6 du 10 mars 2009 non étendu au 21 07 09)

- Avenant n°5 du 6 juin 2008 étendu le 27 10 08 :

« La grille des montants de la prime d'ancienneté est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires.

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord. »

- Avenant n°6 du 10 mars 2009 étendu le 10 08 09

« La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires.

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord. »

Article 12

Formation et évolution de carrière

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord pour renforcer le rôle de la formation professionnelle au service de la profession.

Cette négociation devra porter une attention toute particulière sur l'évolution professionnelle des salariés en place, tant sur leurs besoins que sur leur évolution professionnelle.

Cette négociation aura également pour objet la création d'un dispositif permettant d'intégrer les nouveaux salariés et les besoins en compétences des entreprises en liaison avec les évolutions technologiques et les process de production, la recherche et la commercialisation.

Article 13

Durées des périodes d'essai et de préavis - indemnités de licenciement

Les parties signataires au présent accord s'engagent à négocier un accord visant à compléter et modifier les dispositions catégorielles conventionnelles, relatives aux périodes d'essai et de préavis ainsi qu'aux indemnités de licenciement.

Article 14

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 15
Clause de sauvegarde

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

Article 16
Clause de dénonciation

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

Article 17
Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer en formulant leur demande par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la demande sera déposée conformément à la Loi.

Annexe I
Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

A : Grille «ouvriers» et «employés»

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	31,02	62,05	93,07	124,10	155,12
N2 E1	115	31,83	63,67	95,50	127,33	159,16
N2 E2	120	32,10	64,20	96,31	128,41	160,51
N2 E3	125	32,37	64,74	97,11	129,48	161,86
N3 E1	135	32,91	65,82	98,73	131,64	164,55
N3 E2	140	33,18	66,36	99,54	132,71	165,89
N3 E3	150	33,72	67,43	101,15	134,87	168,59
N4 E1	160	34,26	68,51	102,77	137,02	171,28
N4 E2	170	34,79	69,59	104,38	139,18	173,97
N4 E3	180	35,33	70,67	106,00	141,33	176,66
N5 E unique	190	39,41	78,82	118,23	157,64	197,06

B : GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAITRISE »

N5 E1	185	38,37	76,75	115,12	153,50	191,87
N5 E2	190	39,41	78,82	118,23	157,64	197,06
N5 E3	210	43,56	87,12	130,68	174,24	217,80
N6 E1	230	47,71	95,42	143,12	190,83	238,54
N6 E2	265	54,97	109,94	164,90	219,87	274,84
N6 E3	300	62,23	124,46	186,68	248,91	311,14
N7 E unique	310	64,30	128,60	192,91	257,21	321,51

Avenant n° 1 du 16 janvier 2003

(Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003)

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : FNCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentés, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche intérieur ayant même objet.

Titre I - Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2003 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G.(1) En €
N1 E unique	100	13 852,00
N2 E1	115	13 900,00
N2 E2	120	13 980,00
N2 E3	125	14 000,00
N3 E1	135	14 205,00

N3 E2	140	14 335,00
N3 E3	150	14 483,00
N4 E1	160	14 669,00
N4 E2	170	14 864,00
N4 E3	180	15 096,00
N5 E unique	190	17 083,00

(1) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.2 - Classification d'emplois «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

Emplois	Coef	R.A.G.(2)
	Hiéerar	En €
N5 E1	185	15 935,00
N5 E2	190	17 083,00
N5 E3	210	18 725,00
N6 E1	230	20 508,00
N6 E2	265	23 629,00
N6 E3	300	26 749,00
N7 E unique	310	27 641,00

(2) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef	R.A.G.(3)
	Hiéerar	En €
N7 E1	305	27 739,00
N7 E2	310	28 194,00
N8 E1	345	31 377,00
N8 E2	375	33 640,00
N8 E3	420	38 198,00
N8 E4	480	43 655,00

(3) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2 **Prime d'ancienneté**

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3 **Dépôt**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4 **Clause de sauvegarde**

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

Article 5 **Clause de dénonciation**

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

Article 6 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté
	Hiéerar	3 an	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	31,53	63,06	94,59	126,12	157,650
N2 E1	115	32,35	64,71	97,06	129,41	161,75
N2 E2	120	32,62	65,25	97,88	130,50	163,13
N2 E3	125	32,90	65,80	98,69	131,59	164,50
N3 E1	135	33,45	66,89	100,34	133,79	167,23
N3 E2	140	33,72	67,44	101,16	134,87	168,59

N3 E3	150	34,27	68,53	102,80	137,07	171,34
N4 E1	160	34,82	69,63	104,45	139,25	174,07
N4 E2	170	35,36	70,72	106,08	141,45	176,81
N4 E3	180	35,91	71,82	107,73	143,63	179,54
N5 E unique	190	40,05	80,10	120,16	160,21	200,27

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

N5 E1	185	39,00	78,00	117,00	156,00	195,00
N5 E2	190	40,05	80,10	120,16	160,21	200,27
N5 E3	210	44,27	88,54	132,81	177,08	221,35
N6 E1	230	48,49	96,98	145,45	193,94	242,43
N6 E2	265	55,87	111,73	167,59	223,45	279,32
N6 E3	300	63,24	126,49	189,72	252,97	316,21
N7 E unique	310	65,35	130,70	196,05	261,40	326,75

Avenant n° 2 du 20 février 2004

(Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004)

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche intérieur ayant même objet.

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2003 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef	R.A.G.(1)
	Hiéerar	En €
N1 E unique	100	14 129,00
N2 E1	115	14 178,00
2 E2	120	14 260,00
N2 E3	125	14 280,00
N3 E1	135	14 489,00
N3 E2	140	14 622,00
N3 E3	150	14 773,00
N4 E1	160	14 962,00
N4 E2	170	15 161,00
N4 E3	180	15 398,00
N5 E unique	190	17 425,00

(1) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.2 - Classification d'emplois «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

Emplois	Coef	R.A.G.(2)
	Hiéerar	En €
N5 E1	185	16 254,00
N5 E2	190	17 425,00
N5 E3	210	19 099,00
N6 E1	230	20 918,00
N6 E2	265	24 102,00
N6 E3	300	27 284,00
N7 E unique	310	28 194,00

(2) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef Hiéarar	R.A.G.(3) En €
N7 E1	305	27 739,00
N7 E2	310	28 194,00
N8 E1	345	31 377,00
N8 E2	375	33 640,00
N8 E3	420	38 198,00
N8 E4	480	43 655,00

(3) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2

Prime d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4

Clause de sauvegarde

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

Article 5

Clause de dénonciation

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

Article 6

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté
	Hiéerar	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	32,16	64,32	96,48	128,65	160,80
N2 E1	115	33,00	66,00	99,00	131,99	164,99
N2 E2	120	33,28	66,55	99,84	133,11	166,39
N2 E3	125	33,56	67,11	100,67	134,22	167,79
N3 E1	135	34,12	68,23	102,35	136,46	170,58
N3 E2	140	34,40	68,79	103,19	137,57	171,97
N3 E3	150	34,96	69,90	104,85	139,81	174,76
N4 E1	160	35,51	71,02	106,53	142,04	177,55
N4 E2	170	36,06	72,14	108,20	144,28	180,34
N4 E3	180	36,62	73,26	109,88	146,51	183,13
N5 E unique	190	40,85	81,71	122,56	163,41	204,28

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

N5 E1	185	39,78	79,78	119,34	159,12	198,90
N5 E2	190	40,85	81,71	122,56	163,41	204,28
N5 E3	210	45,16	90,31	135,47	180,62	225,78
N6 E1	230	49,46	98,91	148,36	197,82	247,28
N6 E2	265	56,98	113,97	170,94	227,92	284,91
N6 E3	300	64,51	129,02	193,52	258,03	322,54
N7 E unique	310	66,66	133,31	199,98	266,63	333,29

Avenant n° 3 du 17 février 2006

(Étendu par arr. 18 juill. 2006, JO 1^{er} août)

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche intérieur ayant même objet.

TITRE I – Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2006 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiéar	R.A.G. ¹ En €
N1 E unique	100	14 640
N2 E1	115	14 710
N2 E2	120	14 830
N2 E3	125	14 863
N3 E1	135	15 069
N3 E2	140	15 207
N3 E3	150	15 364
N4 E1	160	15 560
N4 E2	170	15 767
N4 E3	180	16 014
N5 E unique	190	18 122

¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

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

Emplois	Coef iéar	R.A.G. ² En €
N5 E1	185	16 904
N5 E2	190	18 122
N5 E3	210	19 863
N6 E1	230	21 755
N6 E2	265	25 066
N6 E3	300	28 375
N7 E unique	310	29 322

² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef Hiéerar	R.A.G. ³ En €
N7 E1	305	28 849
N7 E2	310	29 322
N8 E1	345	32 632
N8 E2	375	34 986
N8 E3	420	39 726
N8 E4	480	45 721

³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Les parties signataires s'accordent pour considérer comme un objectif à atteindre dans le temps, d'une part l'établissement du montant de la RAG afférant au N7 E1 coef. 305 au niveau du plafond annuel de Sécurité Sociale et d'autre part l'amélioration de l'écart hiérarchique global de la grille de RAG.

Article 2 **Prime d'ancienneté**

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2006 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3 **Dépôt**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4 **Clause de sauvegarde**

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

Article 5 **Clause de dénonciation**

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

Article 6 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	33,43	66,88	100,31	133,15	167,19
N2 E1	115	34,31	68,62	102,93	137,23	171,54
N2 E2	120	34,60	69,19	103,80	138,40	172,99
N2 E3	125	34,89	69,78	104,66	139,55	174,45
N3 E1	135	35,47	70,94	106,41	141,88	177,35
N3 E2	140	35,76	71,52	107,28	143,03	178,79
N3 E3	150	36,34	72,67	109,02	145,36	181,70
N4 E1	160	36,92	73,84	110,76	147,68	184,60
N4 E2	170	37,50	75,00	112,50	150,01	187,50
N4 E3	180	38,08	76,17	114,24	152,32	190,40
N5 E unique	190	42,48	84,95	127,43	169,90	212,39

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

N5 E1	185	41,35	82,72	124,07	165,44	206,79
N5 E2	190	42,48	84,95	127,43	169,90	212,39
N5 E3	210	46,95	93,90	140,84	187,79	234,74
N6 E1	230	51,42	102,84	154,25	205,67	257,09
N6 E2	265	59,25	118,49	177,73	236,97	296,22
N6 E3	300	67,07	134,14	201,20	268,27	335,34
N7 E unique	310	69,30	138,60	207,91	277,22	346,52

Avenant n° 4 du 19 décembre 2006

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

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : FNCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 est le suivant:

1.1 - Classification d'emplois «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef hiéar	R.A.G. ⁽¹⁾ En €
N1 E unique	100	15 052
N2 E1	115	15 123
N2 E2	120	15 247
N2 E3	125	15 281
N3 E1	135	15 492
N3 E2	140	15 634
N3 E3	150	15 796
N4 E1	160	15 997
N4 E2	170	16 210
N4 E3	180	16 464
N5 E unique	190	18 631

⁽¹⁾ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

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

Emplois	Coef Hiéar	R.A.G. ⁽²⁾ En €
N5 E1	185	17 379
N5 E2	190	18 631
N5 E3	210	20 421
N6 E1	230	22 366
N6 E2	265	25 770
N6 E3	300	29 172
N7 E unique	310	30 146

⁽²⁾ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef Hiéerar	R.A.G. ⁽³⁾ En €
N7 E1	305	29 660
N7 E2	310	30 146
N8 E1	345	33 549
N8 E2	375	35 969
N8 E3	420	40 842
N8 E4	480	47 006

⁽³⁾ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2 **Prime d'ancienneté**

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3 **Dépôt**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4 **Clause de sauvegarde**

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

Article 5 **Clause de dénonciation**

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

Article 6 **Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	34,37	68,76	103,13	137,51	171,88
N2 E1	115	35,27	70,55	105,82	141,09	176,36
N2 E2	120	35,57	71,14	106,72	142,29	177,86
N2 E3	125	35,87	71,74	107,60	143,47	179,35
N3 E1	135	36,47	72,93	109,40	145,87	182,33
N3 E2	140	36,77	73,53	110,30	147,05	183,82
N3 E3	150	37,36	74,72	112,08	149,44	186,81
N4 E1	160	37,96	75,91	113,88	151,83	189,79
N4 E2	170	38,55	77,11	115,66	154,22	192,77
N4 E3	180	39,15	78,31	117,45	156,60	195,75
N5 E unique	190	43,67	87,34	131,01	174,68	218,36

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

Emplois	Coef hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	42,52	85,04	127,56	170,09	212,60
N5 E2	190	43,67	87,34	131,01	174,68	218,36
N5 E3	210	48,27	96,53	144,80	193,07	241,34
N6 E1	230	52,87	105,73	158,59	211,45	264,32
N6 E2	265	60,91	121,82	182,72	243,63	304,54
N6 E3	300	68,95	137,91	206,85	275,81	344,76
N7 E unique	310	71,25	142,50	213,76	285,01	356,25

Avenant n° 5 du 6 juin 2008

(Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 5 nov.)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

TITRE I – Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1 Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2008 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois “ouvriers” et “employés”

Emplois	Coéf Hierar	R.A.G. (1) En €
N1 E unique	100	15 591 €
N2 E1	115	15 664 €
N2 E2	120	15 704 €
N2 E3	125	15 739 €
N3 E1	135	15 864 €
N3 E2	140	16 009 €
N3 E3	150	16 175 €
N4 E1	160	16 381 €
N4 E2	170	16 599 €
N4 E3	180	16 859 €
N5 E unique	190	19 078 €

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.2 - Classification d'emplois “techniciens” et “agents de maîtrise”

Emplois	Coéf Hierar	R.A.G. (1) En €
N5 E1	185	17 796€
N5 E2	190	19 078 €
N5 E3	210	20 911€
N6 E1	230	22 903 €
N6 E2	265	26 388 €
N6 E3	300	29 872 €
N7 E unique	310	30 870 €

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.3 - Classification d'emplois “cadres”

Emplois	Coéf Hierar	R.A.G. (1) En €
N7 E1	305	30 372€
N7 E2	310	30 870 €
N8 E1	345	34 354 €
N8 E2	375	36 832 €
N8 E3	420	41 822 €
N8 E4	480	48 134 €

(1) Base hebdomadaire de 35 h de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2 **Prime d'ancienneté**

L'article 11 de l'accord du 28 juin 2002 est ainsi modifié :

« La grille des montants de la prime d'ancienneté est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires.

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord. »

Article 3

Les organisations signataires s'engagent dans le cadre de la prochaine négociation ayant lieu entre le 1^{er} novembre 2008 et le 31 janvier 2009 à retravailler les termes de l'accord du 28 juin 2002.

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 du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative 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 ;
- 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

Article 5

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 6

Clause de sauvegarde

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

Article 7

Clause de dénonciation

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

Article 8

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

**Annexe 1 –
Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €
Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord**

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiéerar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	35,26	70,54	105,80	141,07	176,33
N2 E1	115	36,18	72,38	108,56	144,74	180,93
N2 E2	120	36,49	72,98	109,48	145,98	182,47
N2 E3	125	36,80	73,60	110,39	147,19	184,00
N3 E1	135	37,41	74,82	112,23	149,65	187,05
N3 E2	140	37,72	75,43	113,16	150,86	188,58
N3 E3	150	38,33	76,66	114,98	153,31	191,65
N4 E1	160	38,94	77,88	116,83	155,76	194,71
N4 E2	170	39,55	79,11	118,66	158,21	197,76
N4 E3	180	40,16	80,34	120,49	160,66	200,82
N5 E unique	190	44,80	89,60	134,40	179,20	224,02

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

N5 E1	185	43,62	87,24	130,86	174,50	218,11
N5 E2	190	44,80	89,60	134,40	179,20	224,02
N5 E3	210	49,52	99,03	148,55	198,07	247,59
N6 E1	230	54,24	108,47	162,70	216,93	271,17
N6 E2	265	62,49	124,98	187,45	249,94	312,43
N6 E3	300	70,74	141,48	212,21	282,95	353,69
N7 E unique	310	73,10	146,19	219,30	292,39	365,48

Avenant n° 6 du 10 mars 2009

(Étendu par arr. 10 août. 2009, JO 18 août.)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II – MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Article 1 – Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2009 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois "ouvriers" et "employés"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G.⁴ En €
N1 E unique	100	15 887 €
N2 E1	115	15 962 €
N2 E2	120	16 002 €
N2 E3	125	16 038 €
N3 E1	135	16 165 €
N3 E2	140	16 313 €
N3 E3	150	16 482 €
N4 E1	160	16 692 €
N4 E2	170	16 914 €
N4 E3	180	17 179 €
N5 E unique	190	19 440 €

1.2 - Classification d'emplois "techniciens" et "agents de maîtrise"

⁴ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G.⁵ En €
N5 E1	185	18 134 €
N5 E2	190	19 440 €
N5 E3	210	21 308 €
N6 E1	230	23 338 €
N6 E2	265	26 889 €
N6 E3	300	30 440 €
N7 E unique	310	31 457 €

1.3 - Classification d'emplois "cadres"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G.⁶ En €
N7 E1	305	30 949 €
N7 E2	310	31 457 €
N8 E1	345	35 007 €
N8 E2	375	37 532 €
N8 E3	420	42 617 €
N8 E4	480	49 049 €

Article 2 – Prime d’ancienneté

L'article 11 de l'accord du 28 juin 2002 est ainsi modifié :

« La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires.

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord. »

Article 3-Egalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 2241-9 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.

A cette fin, au sens des articles L.3221-2, L.3221-3, L.3221-4 et L.3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D.2241-7 du Code du Travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles », une étude quantitative 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 ;
- 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 ;

⁵ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

⁶ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 4 - 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 5 - Clause de sauvegarde

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

Article 6 - Clause de dénonciation

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

Article 7 - Adhésion

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

Annexe 1 – Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en € Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : Grille «ouvriers» et «employés»

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	35,61	71,25	106,86	142,48	178,09
N2 E1	115	36,54	73,10	109,65	146,19	182,74
N2 E2	120	36,85	73,71	110,57	147,44	184,29
N2 E3	125	37,17	74,34	111,49	148,66	185,84
N3 E1	135	37,78	75,57	113,35	151,15	188,92
N3 E2	140	38,10	76,18	114,29	152,37	190,47
N3 E3	150	38,71	77,43	116,13	154,84	193,57
N4 E1	160	39,33	78,66	118,00	157,32	196,66
N4 E2	170	39,95	79,90	119,85	159,79	199,74
N4 E3	180	40,56	81,14	121,69	162,27	202,83
N5 E unique	190	45,25	90,50	135,74	180,99	226,26

B : GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAITRISE »

N5 E1	185	44,06	88,11	132,17	176,25	220,29
N5 E2	190	45,25	90,50	135,74	180,99	226,26
N5 E3	210	50,02	100,02	150,04	200,05	250,07
N6 E1	230	54,78	109,55	164,33	219,10	273,88
N6 E2	265	63,11	126,23	189,32	252,44	315,55
N6 E3	300	71,45	142,89	214,33	285,78	357,23
N7 E unique	310	73,83	147,65	221,49	295,31	369,13

Avenant n° 7 du 27 avril 2010

(Étendu par arrêté du 18 02 2011 publié au JO du 26 02 2011)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent avenant annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Article 2

L'article 10 « Négociations annuelles » de l'accord du 28 juin 2002 est ainsi modifié :

« La négociation annuelle relative à la revalorisation, pour l'année civile considérée, de la RAG se tiendra entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année considérée.

Les accords paritaires résultant de cette négociation ne pourront fixer des montants inférieurs à 12 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au moment de leur signature. »

Article 3 - 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 4 - Clause de sauvegarde

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

Article 5 - Clause de dénonciation

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

Article 6 - Adhésion

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

Avenant n° 8 du 17 mars 2011

(Étendu par arrêté du 14 11 2011 publié au JO du 19 11 2011)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCB-CFDT

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentés, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II – MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Article 1 – Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2011 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois "ouvriers" et "employés"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ⁷ En €
N1 E unique	100	16 381 €
N2 E1	115	16 393 €
N2 E2	120	16 402 €
N2 E3	125	16 439 €
N3 E1	135	16 569 €
N3 E2	140	16 721 €
N3 E3	150	16 894 €
N4 E1	160	16 992 €
N4 E2	170	17 218 €
N4 E3	180	17 488 €
N5 E unique	190	19 790 €

⁷ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.2 - Classification d'emplois "techniciens" et "agents de maîtrise"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ⁸ En €
N5 E1	185	18 460 €
N5 E2	190	19 790 €
N5 E3	210	21 649 €
N6 E1	230	23 711 €
N6 E2	265	27 319 €
N6 E3	300	30 927 €
N7 E unique	310	31 960 €

1.3 - Classification d'emplois "cadres"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ⁹ En €
N7 E1	305	31 444 €
N7 E2	310	31 960 €
N8 E1	345	35 567 €
N8 E2	375	38 133 €
N8 E3	420	43 299 €
N8 E4	480	49 834 €

Article 2 – Prime d’ancienneté

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l’accord.

Article 3-Egalité salariale hommes femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L.3221-2, L.3221-3, L.3221-4 et L.3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d’être établi sur la base du rapport prévu à l’article D.2241-7 du Code du Travail.

Il a par ailleurs été engagé par l’«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative qui porte 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 ;
- 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.

⁸ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l’année

⁹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l’année

Article 4 - 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 5 - Clause de sauvegarde

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

Article 6 - Clause de dénonciation

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

Article 7 - Adhésion

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

Annexe 1

GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME D'ANCIENNETE en € (Base 151,67 heures)

Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : GRILLE « OUVRIERS » ET « EMPLOYES »

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	35,79	71,60	107,39	143,19	178,98
N2 E1	115	36,72	73,47	110,19	146,92	183,65
N2 E2	120	37,04	74,08	111,13	148,18	185,22
N2 E3	125	37,35	74,71	112,05	149,41	186,77
N3 E1	135	37,97	75,95	113,92	151,90	189,87
N3 E2	140	38,29	76,57	114,86	153,13	191,42
N3 E3	150	38,91	77,81	116,71	155,62	194,53
N4 E1	160	39,53	79,05	118,59	158,10	197,64
N4 E2	170	40,15	80,30	120,45	160,59	200,74
N4 E3	180	40,76	81,55	122,30	163,08	203,84
N5 E unique	190	45,47	90,95	136,42	181,90	227,39

B : GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAITRISE »

N5 E1	185	44,28	88,55	132,83	177,13	221,39
N5 E2	190	45,47	90,95	136,42	181,90	227,39
N5 E3	210	50,27	100,52	150,79	201,05	251,32
N6 E1	230	55,06	110,10	165,15	220,19	275,25
N6 E2	265	63,43	126,86	190,27	253,70	317,13
N6 E3	300	71,80	143,61	215,40	287,21	359,01
N7 E unique	310	74,20	148,39	222,60	296,79	370,98

Avenant n°9 du 27 mars 2012

(Étendu par arrêté du 7 08 2012 publié au JO du 12 08 2012)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCB-CFDT

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II – MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Article 1 – Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2012 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois "ouvriers" et "employés"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G.¹⁰ En €
N1 E unique	100	16 781 €
N2 E1	115	16 810 €
N2 E2	120	16 840 €
N2 E3	125	16 890 €
N3 E1	135	17 040 €
N3 E2	140	17 129 €
N3 E3	150	17 306 €
N4 E1	160	17 407 €
N4 E2	170	17 638 €
N4 E3	180	17 915 €
N5 E unique	190	20 273 €

1.2 - Classification d'emplois "techniciens" et "agents de maîtrise"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G.¹¹ En €
N5 E1	185	18 910 €
N5 E2	190	20 273 €
N5 E3	210	22 147 €

¹⁰ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

¹¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

N6 E1	230	24 250 €
N6 E2	265	27 947 €
N6 E3	300	31 638 €
N7 E unique	310	32 663 €

1.3 - Classification d'emplois "cadres"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ¹² En €
N7 E1	305	32 167 €
N7 E2	310	32 663 €
N8 E1	345	36 314 €
N8 E2	375	38 934 €
N8 E3	420	44 165 €
N8 E4	480	50 831 €

Article 2 – Prime d’ancienneté

Elle figure en annexe 1 du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 3-Egalité salariale hommes femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L.3221-2, L.3221-3, L.3221-4 et L.3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D.2241-7 du Code du Travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative qui porte 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 ;
- 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.

Un accord du 27 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a, enfin, été conclu dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Article 4 - 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.

¹² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 5 - Clause de sauvegarde

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

Article 6 - Clause de dénonciation

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

Article 7 - Adhésion

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

Annexe 1
GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME
D'ANCIENNETE en €
(Base 151,67 heures)
Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : GRILLE « OUVRIERS » ET « EMPLOYES »

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,08	72,17	108,25	144,34	180,42
N2 E1	115	37,02	74,06	111,08	148,09	185,12
N2 E2	120	37,34	74,67	112,02	149,36	186,70
N2 E3	125	37,65	75,31	112,95	150,60	188,26
N3 E1	135	38,28	76,55	114,83	153,12	191,38
N3 E2	140	38,59	77,18	115,78	154,36	192,95
N3 E3	150	39,22	78,44	117,64	156,86	196,09
N4 E1	160	39,84	79,68	119,54	159,37	199,22
N4 E2	170	40,47	80,94	121,41	161,88	202,34
N4 E3	180	41,09	82,20	123,28	164,38	205,47
N5 E unique	190	45,84	91,68	137,51	183,35	229,21

B : GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAITRISE »

N5 E1	185	44,63	89,26	133,89	178,54	223,16
N5 E2	190	45,84	91,68	137,51	183,35	229,21
N5 E3	210	50,67	101,32	151,99	202,66	253,33
N6 E1	230	55,50	110,98	166,47	221,96	277,45
N6 E2	265	63,94	127,88	191,79	255,73	319,67
N6 E3	300	72,38	144,76	217,13	289,51	361,89
N7 E unique	310	74,79	149,58	224,38	299,16	373,95

Avenant n°10 du 4 avril 2013

(Étendu par arrêté du 2 08 2013 publié au JO du 11 08 2013)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II – MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Article 1 – Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2013 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois "ouvriers" et "employés"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G.¹³ En €
N1 E unique	100	17 164 €
N2 E1	115	17 193 €
N2 E2	120	17 224 €
N2 E3	125	17 275 €
N3 E1	135	17 296 €
N3 E2	140	17 335 €
N3 E3	150	17 514 €
N4 E1	160	17 616 €
N4 E2	170	17 850 €
N4 E3	180	18 130 €
N5 E unique	190	20 516 €

¹³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.2 - Classification d'emplois "techniciens" et "agents de maîtrise"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ¹⁴ En €
N5 E1	185	19 137 €
N5 E2	190	20 516 €
N5 E3	210	22 413 €
N6 E1	230	24 541 €
N6 E2	265	28 282 €
N6 E3	300	32 018 €
N7 E unique	310	33 055 €

1.3 - Classification d'emplois "cadres"

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ¹⁵ En €
N7 E1	305	32 553 €
N7 E2	310	33 055 €
N8 E1	345	36 750 €
N8 E2	375	39 401 €
N8 E3	420	44 695 €
N8 E4	480	51 441 €

Article 2 – Prime d’ancienneté

Elle figure en annexe 1 du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 3-Egalité salariale hommes femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L.3221-2, L.3221-3, L.3221-4 et L.3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D.2241-7 du Code du Travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative qui porte 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 ;
- 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.

¹⁴ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

¹⁵ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 4 - 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 5 - Clause de sauvegarde

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

Article 6 - Clause de dénonciation

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

Article 7 - Adhésion

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

Annexe 1

GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME D'ANCIENNETE en € (Base 151,67 heures) Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : GRILLE « OUVRIERS » ET « EMPLOYES »

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,26	72,53	108,79	145,06	181,32
N2 E1	115	37,21	74,43	111,64	148,83	186,05
N2 E2	120	37,53	75,04	112,58	150,11	187,63
N2 E3	125	37,84	75,69	113,51	151,35	189,20
N3 E1	135	38,47	76,93	115,40	153,89	192,34
N3 E2	140	38,78	77,57	116,36	155,13	193,91
N3 E3	150	39,42	78,83	118,23	157,64	197,07
N4 E1	160	40,04	80,08	120,14	160,17	200,22
N4 E2	170	40,67	81,34	122,02	162,69	203,35
N4 E3	180	41,30	82,61	123,90	165,20	206,50
N5 E unique	190	46,07	92,14	138,20	184,27	230,36

B : GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAITRISE »

N5 E1	185	44,85	89,71	134,56	179,43	224,28
N5 E2	190	46,07	92,14	138,20	184,27	230,36
N5 E3	210	50,92	101,83	152,75	203,67	254,60
N6 E1	230	55,78	111,53	167,30	223,07	278,84
N6 E2	265	64,26	128,52	192,75	257,01	321,27
N6 E3	300	72,74	145,48	218,22	290,96	363,70
N7 E unique	310	75,16	150,33	225,50	300,66	375,82

Périodes d'essai, préavis, indemnités catégorielles de licenciement

NB : Il est recommandé aux adhérents de se rapprocher du chargé des affaires sociales pour l'application de cet accord.

Accord du 29 octobre 2003 (Étendu par arrêté du 22 juin 2004, JO 3 juillet 2004)

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : **FIBOPA CFE CGC**

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et du 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Périodes d'essai et préavis - indemnités catégorielles de licenciement

Article 1

Classification «Ouvriers» et «Employés» (Article exclu de l'extension par arrêté du 22 juin 2004, JO 3 juillet 2004)

1.1 - Période d'essai

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai correspondant à du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à un mois.

En cas de test professionnel la durée de celui-ci s'impute sur la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis ni indemnités.

1.2 - Préavis

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

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

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

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

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

1.3 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement. Son montant s'établit comme suit :

- Pour une ancienneté totale supérieure à 2 ans et jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année de service (2/10 de mois en cas de licenciement économique)
- Pour une ancienneté totale supérieure à 10 ans : 2/10 de mois par année de service (4/10 de mois en cas de licenciement économique)

Toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

Le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 6 mois de rémunération brute (12 mois en cas de licenciement économique).

Conformément à l'article R 122-2 du Code du Travail, le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Article 2
Classification «Techniciens» et «Agents de maîtrise»
(Article exclu de l'extension par arrêté du 22 juin 2004, JO 3 juillet 2004)

2.1 - Période d'essai

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai correspondant à du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à deux mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, si le contrat de travail le prévoit, pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

En cas de test professionnel la durée de celui-ci s'impute sur la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis ni indemnités.

2.2 - Préavis

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

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

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

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

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

2.3 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement. Son montant s'établit comme suit :

- Pour une ancienneté totale supérieure à 2 ans et jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année de service (2/10 de mois en cas de licenciement économique)
- Pour une ancienneté totale supérieure à 10 ans : 2/10 de mois par année de service (4/10 de mois en cas de licenciement économique)

Toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

Le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 6 mois de rémunération brute (12 mois en cas de licenciement économique).

Conformément à l'article R 122-2 du Code du Travail, le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Article 3

Classification «Cadres»

3.1 - Période d'essai

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai correspondant à du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à trois mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, si le contrat de travail le prévoit, pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pendant le 1^{er} mois, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Pendant les 2 mois suivants, un délai-congé réciproque de 15 jours devra être appliqué.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord, par échange de courriers, d'en modifier la durée.

3.2 - Préavis

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, fixée à trois mois.

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

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

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

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

3.3 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, aux Cadres licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis, calculée comme suit :

- tranche de 0 à moins de 5 ans : 2/10 de mois par année d'ancienneté cadre
- tranche de 5 à moins de 10 ans : 4/10 de mois par année d'ancienneté cadre
- tranche de 10 à moins de 15 ans : 6/10 de mois par année d'ancienneté cadre
- tranche au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année d'ancienneté cadre

Pour les différentes tranches, toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

Le total de l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 15 mois de rémunération brute.

Conformément à l'article R 122-2 du Code du Travail, le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le Cadre devant être retenue. En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Le cadre précédemment «Technicien» ou «Agent de Maîtrise», bénéficie d'une indemnité de licenciement composée de deux éléments :

- le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de «Technicien» ou «Agent de Maîtrise»,
- le second se rapportant à une indemnité versée au titre de «cadre». Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

Les Cadres licenciés âgés entre 50 et 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise se verront alloués une indemnité de licenciement majorée de 40 %, correspondant au maximum à 21 mois de rémunération brute.

Les Cadres licenciés âgés entre 60 et 65 ans et ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise se verront alloués une indemnité de licenciement égale à celle qu'ils auraient acquise à l'âge de 65 ans. Dans ce cas, ni la limitation à 15 mois de rémunération brute ni la majoration de 40 % ne joueront.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

En ce qui concerne les périodes d'essais, seuls les contrats de travail conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord seront soumis à ses dispositions.

En ce qui concerne les licenciements et les démissions, seules les procédures, dont les dates de notification seront postérieures à la date d'entrée en vigueur du présent accord, seront soumises à ses dispositions.

Article 5

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 6

Clause de sauvegarde

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

Article 7

Clause de dénonciation

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

Article 8

Adhésion

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

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 15 décembre 2011

(non étendu à ce jour)

Signataires :

Organisations professionnelles : SNFMI / FIBC

Organisations syndicales : FNCCB-CFDT / Fg FO Bâtiment Bois

SOMMAIRE

Préambule

Article I : Champ d'application

Article II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.1. Mise en place

2.2. Missions de l'observatoire

2.3. Fonctionnement de l'observatoire

2.4. Financement de l'observatoire

Article III : Le contrat de professionnalisation

3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a. Définition du contrat de professionnalisation

b. Durée du contrat de professionnalisation

c. Public concerné par le contrat de professionnalisation

d. Renouvellement du contrat de professionnalisation

3.2. Conditions relatives à la formation

a. Durée de la formation

b. Nature de la formation

c. Réalisation de l'action de formation

3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

3.4. Forme du contrat

3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA 3+

3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

3.7. Rôle du comité d'entreprise

Article IV : La Période de professionnalisation

4.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

4.2. Objet des périodes de professionnalisation

4.3. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

4.4. Procédure

- a. Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation
- b. Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur
- c. Demande de prise en charge / Conditions d'un éventuel refus / Délai de réponse de l'OPCA

4.5. Durée de la période de professionnalisation

4.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

4.7. Rôle du comité d'entreprise

Article V : Dispositions relatives à la formation tutorale

5.1. Mission du tuteur

5.2. Conditions d'exercice de la fonction tutorale

5.3. Prise en charge financière

Article VI : Dispositions relatives au Droit Individuel à la Formation

6.1. Principe

6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

6.3. Cumul des heures de formation

6.4. Utilisation du droit individuel à la formation

6.5. Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

6.6. Durée minimale du DIF

6.7. Prise en charge du droit individuel à la formation

6.8. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture de son contrat de travail

6.9. Portabilité du droit individuel à la formation après de la rupture de son contrat de travail

6.9.1 Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

6.9.2 Utilisation pendant une période de chômage

6.10. Rôle du comité d'entreprise

Article VII : Rôle de la section professionnelle de l'OPCA 3+ pour les différentes formations

7.1. Mutualisation

7.2. Missions de la section

Article VIII : Dispositions diverses

8.1. Date d'effet

8.2. Dépôt et Extension

8.3. Clause de sauvegarde

8.4. Durée de l'accord

8.5. Adhésion

8.6. Force obligatoire de l'accord

8.7. Etat des lieux et négociations à venir

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a été menée, dans la branche, depuis de nombreuses années.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession ;
- l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent par ailleurs :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du DIF ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à développer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 26 octobre 2010 confie au dit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de branche.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) :

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

ARTICLE II – DISPOSITIONS RELATIVES À L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

2.1. Mise en place de l'Observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.2. Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3. Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE des secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés par l'AG3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission Observatoire ».

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La Présidence et la Vice-Présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la Présidence de la CPNE, celle-ci exerce la Vice-Présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

2.4. Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle Bois & Ameublement de l'OPCA3+.

Il est possible pour la section professionnelle Bois & Ameublement d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives, après avis de la CPNE.

Le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle bois ameublement de l'OPCA compétent.

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens, de financements complémentaires mutualisés.

ARTICLE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

b) Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D 6325-1 et D 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption,
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes,
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche soit par décision de la CPNE.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale,
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
 - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

3.2. Conditions relatives à la formation

a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25% de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au delà de 25% de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir :

- un diplôme,
- ou un titre à finalité professionnelle
- ou une des qualifications prévues à l'article L 6314-1 du code du travail c'est à dire :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de l'accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d'emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE.

c) Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75% et 90% du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85% de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

3.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA 3+

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la Direccte.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - o d'un CQP
 - o ou d'un diplôme
 - o ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- 15 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation externe ;
- 12 euros, dans la limite du coût réel, les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation interne ;
- 10 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération :
(nombre de membres présents du collège employeurs) x (nombre de membres présents du collège salariés),
- Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

3.7. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation.

ARTICLE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et par le présent article.

4.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, et notamment ceux dont l'emploi est particulièrement menacé.
- 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 salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident, de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental,
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette dernière catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

La CPNE menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes définira, si besoin, des publics prioritaires.

4.2. 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 l'accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d'emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes,
- 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.

4.3. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ,
- soit de l'employeur, après accord écrit et signé du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 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.

4.4. 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 en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions

éligibles définies à l'article 4.2, la durée, lieu, dates et heures de l'action de formation au moins 3 mois avant la date du début de l'action de formation.

Dans un délai de 15 jours au maximum , l'employeur informe par écrit le salarié

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 21 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales. En effet, Le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés

b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, son lieu, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 21 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

c) Demande de prise en charge / Conditions d'un éventuel refus / Délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

4.5. Durée de la période de professionnalisation :

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et à 70h pour celles d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

Est fixée à 120 heures la durée minimale des périodes de professionnalisation prises en compte pour ouvrir droit aux versements au titre de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

4.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 euros pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement ;
- 15 euros pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collègue, la règle suivante est appliquée :

- Chaque collègue dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) x (nombre de membres présents du collège salariés),
- Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

4.7. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre des périodes de professionnalisation.

ARTICLE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION TUTORALE

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en périodes de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. A cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

5.1 – Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

5.2 – Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc...

5.3 – Prise en charge financière

Il est décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en

situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA 3+, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L.6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (C. trav. art. D 6332-91 modifié). ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

ARTICLE VI - DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

6.1. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour le salarié à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui justifiaient, au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ont bénéficié, à compter du 1^{er} janvier 2005, du DIF à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée à temps plein, au cours de l'année 2004, leur DIF a été calculé, au 1^{er} janvier 2005, prorata temporis.

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.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

6.3. Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année, son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

6.4. Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord ; l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

▪ Accord de l'employeur et du salarié.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCA 3+ qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 6.5. L'OPCA 3+ 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.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Après accord entre le salarié et son employeur, les heures liées au droit individuel à la formation peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées par décret.

▪ **Refus de l'employeur**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par le dit organisme.

6.5. Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également prioritaires :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues.
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un Certificat de Qualification Professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être prioritaires les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

6.6. Durée minimale du DIF :

L'action de formation demandée par le salarié ne pourra pas être d'une durée inférieure à 7 heures consécutives.

Le bilan de compétences ou la VAE demandée par le salarié ne pourra pas être d'une durée inférieure à 7 heures.

6.7. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, 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.

A cet effet, l'OPCA 3+ aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

6.8. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture de son contrat de travail

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander à suivre :

- ↪ Soit une action de bilan de compétences,
- ↪ Soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- ↪ Soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCA 3+ des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation.

Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

6.9. Portabilité du droit individuel à la formation après de la rupture de son contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche ;
- pendant sa période de chômage

6.9.1. Utilisation du Dif chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des deux années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie, d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret.

6.9.2. Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de Dif pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. Cette utilisation se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

L'Opca compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits à Dif.

6.10. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre du droit individuel à la formation.

ARTICLE VII – ROLE DE LA SECTION PROFESSIONNELLE DE L'OPCA 3+ POUR LES DIFFERENTES FORMATIONS

7.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA 3+ et gérée par la section professionnelle paritaire « Bois et Ameublement ».

7.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCA 3+ a pour rôle les actions définies par l'accord du 29 juin 2010, portant création de l'OPCA 3+ et de ses statuts et son règlement intérieur, à savoir notamment :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en oeuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4-10 dudit accord dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel ;
- se prononcer conformément à l'article L6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprentis.

ARTICLE VIII – DISPOSITIONS DIVERSES

8.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 28 février 2012. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

8.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

8.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

8.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.5. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L 2261-3 du Code du Travail.

8.6 : Force obligatoire

Les accords d'entreprise, signés postérieurement au dépôt du présent accord et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

8.7. Etat des lieux et négociations à venir

Les organisations signataires s'engagent à faire un état des lieux à la suite du présent accord sur les sujets suivants :

- Entretien professionnel ;
- Bilan de compétence ;
- Passeport formation ;
- VAE.

En fonction de cet état des lieux, des négociations seront ou non engagés sur lesdits sujets.

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 27 octobre 1995

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Industries du Bois pour le Bâtiment ;
Syndicat National des Fabricants de Menuiseries Industrielles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Force-Ouvrière Bâtiment Bois (C.G.T. - F.O.) ;
Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (F.N.C.B. - C.F.D.T.) ;
Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois (F.I.B.O.P.A. - C.F.E. - C.G.C.).

Le présent accord s'applique aux organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national des activités suivantes :

	Référence NAPE / NAF
Charpentes industrialisés	4802 / 20.3Z
Bâtiments préfabriqués légers, Maisons à ossature bois	4802 / 20.3Z
Menuiseries Industrielles, Portes Planes et Blocs-portes, Escaliers	4802 / 20.3Z

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article 1

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national interprofessionnel 10 février 1969, et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

CHAPITRE I

Compétences de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

Article 2

La CPNE est compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant des activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- de rechercher, avec les Pouvoirs Publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de Formation Professionnelle en liaison avec les Pouvoirs Publics, les Administrations, les Organisations Professionnelles et les Organismes de formation concernés ;
- de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels notamment dans ses articles 10-1 à 10-6, 10-11, 20-5, 20-6, 20-9, 20-10, 31-15, 70-7, etc. ;
- de concourir, le cas échéant, avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire de l'emploi.

Dispositions ajoutées par l'accord du 15 décembre 2004 (article 24) :

Les parties signataires confient à la CPNE les missions complémentaires suivantes :

- élaboration d'une réflexion relativement à la mise en place du principe de validation des acquis de l'expérience,
- mise en place et orientations des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications tel que défini à l'article 1 du présent accord,
- établissement de la liste de qualifications prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisations notamment et examen périodique des priorités de la formation continue,
- élaboration d'une réflexion relativement au développement de l'apprentissage,
- élaboration d'une réflexion relativement à la mise en place d'une charte tutorale au cours du 1^{er} semestre de l'année 2005.

Article 4

La CPNE sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini ci-dessus, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;

- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.

Article 5

La CPNE devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

CHAPITRE II

Fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

Article 6

La CPNE est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collègue salarié.

Article 7

La CPNE se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

Les comptes rendus seront rédigés par le Secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la Délégation patronale.

Article 10

La CPNE élit en son sein un Président et un Vice-Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal

et un représentant salarié. Le poste de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le Vice-Président préside les réunions de la CPNE en cas d'empêchement du Président.

Conjointement avec le Vice-Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés à la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés par l'entreprise, dans les meilleurs délais.

CHAPITRE III

Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

Article 12

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation, association ou groupement professionnels d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

Article 13

Le présent accord pourrait être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion devra être convoquée dans les 3 mois qui suivent dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

Article 14

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

CHAPITRE IV

Dépôt de l'accord

Article 15

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

Entretien professionnel

Accord du 28 novembre 2012

(non étendu à ce jour)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : FNCFB-CFDT / Fg FO / Batimat TP CFTC

Article 1 :

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les signataires conviennent que, sauf dispositions plus favorables aux salariés, toute clause dérogatoire au présent accord mentionnée dans un accord d'entreprise ou d'établissement signé postérieurement au présent accord, entrant dans le champ d'application ci-dessus défini, est réputée non écrite.

Article 3

Conditions d'éligibilité

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Article 4

Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est avant tout un lieu d'échanges et de recueil d'informations. Il a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié concerné d'identifier son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise et de ses priorités.

Cet entretien peut permettre de déboucher sur des propositions d'actions de formation et/ou d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

Il a en outre pour objectif de :

- promouvoir le dialogue sur la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- situer les compétences individuelles et leur nécessaire évolution ;
- favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles des salariés en matière de formation avec les besoins de l'entreprise ;
- permettre également à chaque salarié d'engager l'élaboration de son projet professionnel à partir de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

L'entretien professionnel des représentants du personnel ou des salariés ayant des fonctions syndicales consiste à examiner leur situation sans tenir compte de leur mandat.

Article 5

Conditions matérielles d'organisation

L'entretien professionnel est organisé au moins une fois tous les deux ans par le chef d'entreprise ou son représentant sur son initiative ou celle du salarié.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés ...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels sera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation : local adapté, temps nécessaire, ...

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur (ou la personne conduisant l'entretien) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

Article 6

Déroulement matériel de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique extérieur à l'entreprise, désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment DIF, CIF, etc.) ;
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en terme de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. À cette occasion il dressera un bilan des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence ;
- les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe 1, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Les conclusions de l'entretien professionnel pourront faire l'objet d'un écrit dont copie sera remise au salarié dans un délai raisonnable.

Le contenu des échanges à caractère personnel et confidentiel qui ont eu lieu pendant l'entretien professionnel ne devra pas être divulgué.

Article 7

Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

L'OPCA3+ assure la prise en charge des actions de formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels dans les conditions suivantes :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 14 heures maximum, chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge en priorité sur le « 0,50% » professionnalisation.
Forfait horaire maximum : 15 €

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, les formations seront prises en charges au titre du plan de formation.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date d'extension par les services compétents du Ministère du Travail.

Article 9

Clause de dénonciation

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

Article 10

Clause de sauvegarde

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

Article 11

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 12

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

ANNEXE 1

EXEMPLE DE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le Salarié

Nom - Prénom:

Date de naissance

Emploi(s) occupé(s):

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'emploi(s) :

Responsable chargé de l'entretien

Nom - Prénom:

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N-3

Souhaits exprimés par le salarié en matière de formation professionnelle

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu

Date :

Employeur

Salarié

Bilan de compétences et passeport orientation et formation

Accord du 28 novembre 2012

(non étendu à ce jour)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : Fg FO / FNCCB-CFDT / Batimat-TP-CFTC

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Article 2 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 15 décembre 2011 et de l'article L.6313-10 du code du travail, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et le cas échéant d'un projet de formation.

Le contenu du déroulement du bilan de compétences devra répondre aux dispositions listées ci-après de l'article R.6322-35 du Code du travail qui stipule :

« Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. »

2.1. Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

2.2. Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

2.2.1. Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

2.2.2. Les bilans de compétences des salariés après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté

minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2.2.3. Le congé de bilan de compétences

I. Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II. Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action, consécutives ou non.

III. Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

IV. Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

V. Procédure

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

VI. Prestataire :

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet a convention tripartite au Préfet de Région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R.1233-35 , R.6322-32 à R.6322-39 et R.6322-56 à R.6322-61 du code du travail. Le Préfet dispose d'un délai d'un mois pour notifier son refus (article R.6322-54 du Code du travail).

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII. Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII sus-visé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Article 3 : Le passeport orientation et formation

Le code du travail prévoit la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (article L. 6315-2).

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif ci-après.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport orientation et formation défini à l'article L.6315-2 du code du travail est mis à la disposition du personnel, il recense notamment :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

— tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;

— les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

— les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;

— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

— les qualifications obtenues ;

— les habilitations de personnes ;

— le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le

cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités. (article 14 de la loi 2010-241 du 10 mars 2010 sur le service civique) ;

— le service militaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Exemple de Passeport Formation

Photo

Nom :

Prénom :

Sexe :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Nationalité :

Adresse :

Téléphone :

Domicile :

Portable :

Adresse électronique :

.....

Permis de conduire :

Date d'obtention :

Catégorie(s) de véhicules :

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du Au	Diplôme ou Certification : Etablissement : 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 : <input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne Organisme:..... Durée : Validation du stage (diplôme, certificat ...) :.....
-----------------------------	---

Langues (et niveaux)

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

Aptitudes et compétences techniques (exemples : informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines ...)

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

Aptitudes et compétences organisationnelles (exemples : management d'équipes, de budgets ...)

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

Autres aptitudes, compétences ou expériences

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

Article 4 : Disposition diverses

4.1. Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail.

4.2. Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

4.3. Clause de sauvegarde

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

4.4. Dépôt et extension

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

4.5. Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Accord du 27 avril 2010

(Étendu par arrêté du 17 mai 2011, JO 24 mai 2011)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : Fg FO

PREAMBULE

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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA/ASSIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

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

Article 2 : Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA/ ASSIBA, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur les années 2007, 2008 et 2009, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 90% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 10% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3 : Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en oeuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4 : Dispositions diverses

4.1. Dépôt et Extension

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

4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle 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.

Avenant n°1 du 28 novembre 2012

à l'accord du 27 avril 2010

(non étendu à ce jour)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : Fg FO

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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2 : Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

L'article 2 : « Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » de l'accord du 27 avril 2010 est ainsi modifié :

« Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 90% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 10% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

Néanmoins, pour la collecte 2013, au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2012, le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF. »

Article 3 : Dispositions diverses

3.1. Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

3.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L 2261-3 du Code du Travail.

3.5. Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Création de l'OPCA des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'industrie et de l'intersecteurs des Papiers Cartons OPCA 3+

Accord national du 29 Juin 2010

(Étendu par arrêté du 24 février 2012, JO 29 février 2012)

- Préambule -

Considérant la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie,

Considérant l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Considérant la lettre paritaire interprofessionnelle du 1^{er} avril 2009 relative aux missions et critères d'agrément des OPCA,

Considérant la volonté des partenaires sociaux des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie, de l'intersecteurs des Papiers Cartons de créer dans le domaine de la formation professionnelle un OPCA regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles.

Entre, d'une part,

- les Organisations professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité sus-indiqués signataires du présent accord

et d'autre part,

- les Organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires du présent accord,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

ARTICLE 1- DÉNOMINATION

Il est créé un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des fonds de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom de **OPCA 3+**, Organisme Paritaire Collecteur Interbranches des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie, de l'inter secteurs des Papiers-Cartons.

ARTICLE 2- CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les entreprises relevant des secteurs d'activité définis à l'annexe 1 figurant ci-après. Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

ARTICLE 3- COMPOSITION

L'OPCA 3+ se compose des membres suivants :

- les Organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement,

- les Organisations professionnelles patronales signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

ARTICLE 4- OBJET ET MISSIONS

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi l'OPCA 3+ a pour objet la réalisation des missions suivantes :

1. Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles.
2. Mettre en oeuvre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes Commissions paritaires compétentes (CPNE, CPNF...) des branches d'activité.
3. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emplois.
4. Favoriser la mise en oeuvre d'une politique incitative à la formation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.
5. Contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les Petites et Moyennes Entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.
6. Concourir à la réalisation d'interventions éventuelles intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers.
7. Recueillir et diffuser les informations relatives au droit à la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des entreprises et des salariés.
8. Informer et sensibiliser les branches d'activité, les entreprises, les institutions représentatives du personnel et les salariés, sur les droits et les moyens de formation existants notamment pour les différentes contributions qu'elles gèrent eu égard au contenu des accords de branche.
9. Favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME TPE tels que par exemple : l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en oeuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions de type GPEC.
10. Percevoir et gérer les contributions financières des entreprises qui seront collectées en fonction des dispositions retenues dans chacun des accords de branche et notamment :
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus;
 - les contributions dues au titre de la professionnalisation,
 - les contributions dues au titre du congé individuel de formation,
 - les contributions des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage selon les modalités définies par la réglementation ou les accords de branche.

11. Établir dans le cadre de sa compétence, les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international.
12. Recueillir toute contribution quels que soient sa nature et son objet en application d'accords de branche.
13. Prendre en charge et financer selon les priorités et modalités définies par les différentes sections paritaires, notamment :
 - les dépenses des entreprises relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation ;
 - les dépenses des centres de formation d'apprentis et des établissements de formation ;
 - les dépenses liées aux rôles et missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux Certificats de Qualification Professionnelle, Certificats de Qualification Professionnelle Inter Branches ou Reconnaissance Professionnelle Paritaire ;
 - les actions de formation continue mises en oeuvre par les entreprises ;
 - et, plus généralement, toutes les actions de formation professionnelle compatibles avec les objectifs des secteurs concernés et la législation en vigueur.
14. Mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :
 - les financements du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
 - les financements notamment de l'Etat, du Fond Social Européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus.
15. Plus généralement financer toutes actions et études compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur et mobiliser tout moyen permettant leur réalisation. L'évolution des missions des OPCA, qui contribuent au financement des observatoires, doit être de nature à favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, le cas échéant, des moyens mis en oeuvre par les observatoires ainsi qu'une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle des travaux.

ARTICLE 5- PERSONNALITE MORALE

L'OPCA 3+ est constitué sous la forme d'Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les statuts sont définis paritairement.

ARTICLE 6- CONSEIL D'ADMINISTRATION ET BUREAU

6.1 Conseil d'administration

a) Composition:

Le Conseil d'administration de l'OPCA 3+ est paritaire. Il se compose de trente membres au maximum répartis en deux collèges constitués de:

- Quinze représentants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- Quinze représentants répartis entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Chaque collège désigne en outre cinq remplaçants. Le remplaçant ne siège au Conseil d'administration qu'en l'absence d'un membre titulaire du même collège, et sur demande expresse de celui-ci.

b) Pouvoirs et Missions :

Le Conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'OPCA 3+.

Il a notamment les missions suivantes :

- examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'association technique de gestion prévue à l'article 7 du présent accord ;
- examiner les comptes de l'activité déléguée par l'OPCA 3+ à l'association technique de gestion, notamment sur la base du rapport du commissaire aux comptes de cette dernière ;
- examiner le rapport annuel sur les missions déléguées ;
- assurer la représentation de l'OPCA 3+ auprès des Pouvoirs Publics ;
- arrêter le montant des frais de gestion et d'information nécessaires au fonctionnement de l'OPCA 3+, dans le respect de la législation en vigueur ;
- nommer le directeur de l'OPCA 3+ qui participe de droit aux réunions du Conseil à titre consultatif et en assure le secrétariat ;
- nommer le commissaire aux comptes ;
- contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- constituer les sections professionnelles visées à l'article 8 du présent accord ;
- définir les actions donnant lieu à l'intervention de l'OPCA 3+ et leurs modalités de financement ;

Il a également la capacité d'ester en justice.

6.2 Bureau :

Le Conseil d'administration crée en son sein un Bureau paritaire composé de :

- Cinq titulaires et cinq suppléants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- Cinq titulaires et cinq suppléants répartis entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les suppléants participent aux réunions du Bureau à titre consultatif. Ils ne participent pas aux délibérations, sauf lorsqu'ils remplacent un membre titulaire temporairement absent et sous réserve de justifier d'un mandat de celui-ci.

Le Bureau a pour mission :

- de préparer les travaux du Conseil d'administration,
- d'assurer le suivi des missions déléguées à l'association technique de gestion et la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 7 du présent accord y compris par des demandes d'informations ponctuelles. En cas de difficulté constatée, le Bureau en réfère au Conseil d'administration de l'OPCA 3+.

ARTICLE 7 – ASSOCIATION TECHNIQUE DE GESTION ET SERVICE DE PROXIMITE

Les parties signataires décident de la création d'une association technique de gestion. Le Conseil d'administration de l'OPCA 3+ lui délèguera, sous sa responsabilité et son contrôle, la mise en oeuvre des missions de l'OPCA 3+ nécessitant une relation directe avec les entreprises.

L'association technique de gestion est formée entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

La délégation prend la forme d'une convention signée entre l'OPCA 3+ et l'association technique de gestion après avoir été validée par le Conseil d'administration paritaire de l'OPCA 3+.

Les missions suivantes seront ainsi déléguées :

- dans le cadre du service de proximité : informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les petites, moyennes et très petites, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCA 3+ ;
- effectuer les opérations matérielles de collectes visées à l'article 4 du présent accord par application des accords de branche ;
- instruire les dossiers de demande de prise en charge des entreprises, conformément aux règles, priorités et critères définis par les instances compétentes, et en effectuer les règlements.

L'association technique de gestion rend semestriellement compte de son activité au Conseil d'administration de l'OPCA 3+. A cet effet, elle prépare tous documents nécessaires au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

Par ailleurs, elle présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé. Les frais de gestion de l'association technique de gestion sont calculés au coût réel.

ARTICLE 8- SECTIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES (SPP)

Le Conseil d'administration de l'OPCA 3+ constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il compte de branches d'activité distinctes ou qui se seront regroupées à cet effet et, en application d'accords de branche à venir, autant de sections paritaires nécessaires à son fonctionnement.

A la création de l'OPCA 3+, il est constitué les trois sections professionnelles paritaires suivantes :

- a) SPP Ameublement et Bois
- b) SPP Matériaux pour la Construction et l'Industrie
- c) SPP Intersecteurs Papiers Cartons

1. Composition:

Chaque section professionnelle paritaire est composée de trente membres maximum issus du secteur concerné ou le représentant, comprenant nécessairement les membres du Conseil d'administration de l'OPCA 3+ :

- quinze représentants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- quinze représentants répartis entre les organisations patronales signataires du présent accord.

2. Missions

Par délégation et sous le contrôle du Conseil d'administration paritaire, chaque section professionnelle paritaire exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en oeuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;

- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4-10 dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel.
- se prononcer conformément à l'article L6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprentis ;

Chaque section professionnelle paritaire peut créer une commission paritaire, comprenant exclusivement des membres de la section paritaire professionnelle (SPP) concernée, chargée du suivi des demandes de formation dans le cadre du dispositif relatif à la période de professionnalisation et, en tant que de besoin, de tout autre dispositif de branche.

ARTICLE 9 – SECTIONS FINANCIERES

Le Conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

A la création de l'OPCA 3+, il est constitué :

- une section financière chargée de la gestion des contributions relatives à la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions relatives à la formation continue des entreprises de 10 à moins de 50 salariés.

ARTICLE 10- DURÉE

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée, sauf dénonciation.

ARTICLE 11- DÉNONCIATION

Conformément au code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA 3+.

Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année suivant celle de sa notification par courrier recommandé avec avis de réception.

Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la cinquième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'Organisation syndicale de salariés ou de l'Organisation professionnelle patronale en cause.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

ARTICLE 12 - DATE D'EFFET ET DEMANDE D'AGRÈMENT

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Les parties signataires engageront sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément de l'OPCA 3+.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

ARTICLE 13- DÉPÔT

Le présent accord sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Son extension sera demandée.

ARTICLE 14- ADHÉSION

Toute organisation professionnelle patronale ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national pourra adhérer au présent accord par voie d'avenant.

La demande d'adhésion est signifiée à l'ensemble des parties signataires.

Si la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des partenaires sociaux signataires du présent accord et une demande d'arrêté modificatif de l'agrément initial de l'OPCA 3+ sera formulée auprès des Pouvoirs Publics.

A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile suivante.

Toute adhésion est notifiée au Conseil des Prud'hommes de Paris, auprès des services compétents du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'aux organisations signataires du présent accord.

Fait à Paris, le 29 juin 2010

AMEUBLEMENT BOIS

Délégation Patronale

GROUPEMENT PROFESSIONNEL DES FACTEURS D'ORGUE
G P F O

UNION NATIONALE DE L'ARTISANAT DES MÉTIERS DE
L'AMEUBLEMENT **UNAMA**

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES FRANÇAISES DE
L'AMEUBLEMENT **UNIFA**

UNION DES INDUSTRIES DU BOIS - U I B

Pour

La Fédération des Industries Bois Construction

L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

Le Syndicat des fabricants de panneaux plaqué bois

L'Union des fabricants de contreplaqués

L'Union des industries de panneaux de process

La Fédération Nationale des syndicats du liège

La Fédération Nationale des industries des moulures et du travail
mécanique du bois :

- Synd. Nal des Fabricants de baguettes d'encadrement
- Synd. Nal des Fabricants de moulures
- Synd. Nal des Industries du Travail Mécanique du bois

La Fédération Nationale du matériel industriel, agricole et
ménager du bois :

- Synd. Nal des Fabricants de Manches d'Outils
- Synd. Nal des Fabricants d'Échelles de France
- Synd. Nal des Fabricants de Bobines et Tourets pour Câbles
- Synd. Nal des Fabricants de Matériel Industriel et Ménager en

bois

L'Union Nationale des fabricants de farine de bois

Le Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois

Délégations de Salariés

CFDT FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA
CONSTRUCTION ET DU BOIS

FO - FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE DES
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS,
DU BOIS, DES CARRIÈRES, DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION, DU PAPIER CARTON, DE LA CÉRAMIQUE,
DE L'EXPLOITATION THERMIQUE

CFTC - Fédération BATI-MAT-TP

FNSCBA CGT

FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA
CONSTRUCTION-BOIS & AMEUBLEMENT

CFE-CGC FIBOPA

Syndicat National de la Filière Bois Papier

Le Syndicat National des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis

La Fédération Nationale de l'injection des bois

Le Syndicat National des fabricants de matériaux fibragglos

L'Union Française des fabricants et entrepreneurs de parquet

Le Syndicat National des applicateurs de préservation du bois

La Fédération Française de la tonnellerie

La Fédération Française des industries du sport et des loisirs

Le Groupement des Industries Française d'articles de pêche

FÉDÉRATION NATIONALE DU BOIS - FNB

pour

La Chambre Syndicale Nationale des Bois de Placage

Le Syndicat National des Fabricants de Palettes en Bois

Le Syndicat National des Producteurs de Charbons de Bois et de Combustibles Forestiers

Le Commerce du Bois

Le Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique associée

Le Syndicat National des Industries de l'Emballage léger en Bois

CFTC - FÉDÉRATION CFTC DE L'AGRICULTURE

FGTA FO

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FNFAF- CGT

FÉDÉRATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE ET
FORESTIÈRE

**CFDT - FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE
L'AGROALIMENTAIRE**

**SNCEA-CFE-CGC - SYNDICAT NATIONAL DES
CADRES D'ENTREPRISE AGRICOLES**

MATERIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE

Délégation Patronale

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
UNICEM

CONFÉDÉRATION DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES

UNION DES PRODUCTEURS DE CHAUX

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE DU BÉTON

SYNDICAT FRANÇAIS DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

Délégations de Salariés

FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA
CONSTRUCTION ET DU BOIS (**CFDT**)

FÉDÉRATION BATI-MAT TP - CFTC

SYNDICAT CFE-CGC-BTP
SECTION PROFESSIONNELLE
SICMA

SYNDICAT NATIONAL DES
CADRES, TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE DES
INDUSTRIES CÉRAMIQUES
CFE-CGC S C A M I C

FÉDÉRATION NATIONALE DES
SALARIÉS DE LA
CONSTRUCTION – BOIS -
AMEUBLEMENT
(F N S C B A – CGT)

FÉDÉRATION NATIONALE
DES TRAVAILLEURS DU
VERRE ET DE LA
CÉRAMIQUE (**CGT**)

FO - FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE DES
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU
BOIS, DES CARRIÈRES, DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION, DU PAPIER CARTON, DE LA CÉRAMIQUE,
DE L'EXPLOITATION THERMIQUE

INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

Délégation Patronale

ASSOCIATION FRANÇAISE DES DISTRIBUTEURS DE PAPIERS ET
D'EMBALLAGES
A F D P E

FÉDÉRATION DES ARTICLES DE PAPETERIE
FEDARPA

FÉDÉRATION FRANÇAISE DU CARTONNAGE
FFC

UNION DES INDUSTRIES PAPETIÈRES
POUR LES AFFAIRES SOCIALES
UNIPAS

Délégations de Salariés

FÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA COMMUNICATION ECRITE,
GRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE **CFTC**

CFE-CGC FIBOPA
Syndicat National de la Filière Bois Papier

FO - FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE DES
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU
BOIS, DES CARRIÈRES, DES MATÉRIAUX DE
CONSTRUCTION, DU PAPIER CARTON, DE LA CÉRAMIQUE,
DE L'EXPLOITATION THERMIQUE

FCE-CFDT FÉDÉRATION CHIMIE-ÉNERGIE

FILPAC-CGT

ANNEXE

à l'Accord National du 12 Avril 2010 portant création de l'OPCA 3+

A – AMEUBLEMENT BOIS

POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

Les entreprises de fabrication d'ameublement et de mobilier d'agencement, de rénovation, de réparation et de restauration ainsi que les entreprises de fabrication et de restauration d'orgues à tuyaux, quel que soit le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

A titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités françaises de 2008, sous les numéros suivants :

-13.92.Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement exclusivement pour la fabrication de petits articles textiles de literie relevant de la sous-catégorie 13.92.24.

-16.29 Z Fabrication d'objets divers en bois exclusivement pour la fabrication de cadres et la fabrication de bois pour luminaires relevant de la sous-catégorie 16.29.14.

- 26 40 Z Fabrication de produits électroniques grand public exclusivement pour la fabrication d'enveloppes en bois pour enceintes acoustiques relevant de la sous-catégorie 26.40.42.

- 26 52 Z Fabrication d'horlogerie exclusivement pour la fabrication de cages d'horlogerie relevant de la sous-catégorie 26.52.27.

- 31 01 Z Fabrication de meubles de bureau et de magasin à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal

- 31 02 Z Fabrication de meubles de cuisine à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal

- 31 03 Z Fabrication de matelas à l'exclusion de la fabrication de sommiers métalliques ou principalement en métal.

- 31 09 A Fabrication de sièges d'ameublement intérieur

- 31 09 B Fabrication d'autres meubles et industries connexes à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.

- 32 20 Z Fabrication d'instruments de musique exclusivement pour la fabrication d'orgues à tuyaux relevant de la sous-catégorie 32.20.1.

- 32 40 Z Fabrication de jeux et jouets exclusivement pour la fabrication de billards relevant de la sous-catégorie 32.40.42.

- **32 99 Z Autres activités manufacturières NCA** (non citées ailleurs) exclusivement pour la fabrication de cercueils relevant de la sous-catégorie 32.99.59 et la fabrication d'abat-jour relevant de la sous-catégorie 27.40.23.

- **33 19 Z Réparation d'autres équipements** exclusivement pour la restauration d'orgues relevant de la sous-catégorie 33.19.10.

- **90 03 A Création artistique relevant des arts plastiques** exclusivement pour la restauration de meubles dans le cadre de musées et pour l'encadrement d'art relevant de la sous-catégorie 90.03.11

- **95 24 Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer** exclusivement pour la réparation de meubles relevant de la sous-catégorie 95.24.10.

POUR LES INDUSTRIES DU BOIS ET L'IMPORTATION DES BOIS

Référence NAPE

Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803
Moultures, baguettes.....	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés.....	4804
Production de charbon de bois
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.....	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).....	5402
Fabrication d'articles en liège.....	5408

Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
--	------

POUR L' INDUSTRIES DES PANNEAUX A BASE DE BOIS

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 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.

POUR LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

Entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z):

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

ENTREPRISES AGRICOLES

visées à l'Article L.722-3 du Code Rural (à l'exclusion de l'ONF) et notamment

		NAPE / NAF
- Exploitations forestières	0220 / 020	B
- Scieries agricoles	4801 / 201	A

B – MATERIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE

I / Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03 Pierres de construction
Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre
Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08 Produits en béton
Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire).

II/ Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 15 Matériaux de construction et de céramique

Le groupe 15.11 Industries Françaises de Produits Réfractaires
15.11.01 Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires
15.11.02 Produits réfractaires divers en céramique
15.11.03 Mortiers réfractaires

Le groupe 15.12 Industries Françaises du Carreau Céramique
15.12.04 Carreaux en grès ou en terre commune
15.12.05 Carreaux en faïence
15.12.06 Carreaux en céramique de style mosaïque

Le groupe 15.12 Industries Françaises de Céramique Sanitaire
15.12.01 Appareils sanitaires en céramique

Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Poterie
15.12.03 Articles divers en céramique pour usages techniques
15.13.03 Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune
15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique

Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Porcelaine
15.13.01 Vaisselle de ménage en porcelaine
15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique

Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Céramique-Table et Ornementation
15.13.02 Vaisselle de ménage en faïence
15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires)

Le groupe 15.04	Producteurs de Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie
15.04.01	Pâtes et émaux céramiques
15.04.02	Argiles
15.04.03	Terres réfractaires
Le groupe 15.04	Industries Françaises du Kaolin
15.04.01	Kaolin
Le groupe 15.04	Industries Françaises du Feldspath
15.04.04	Feldspath

III/ Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Le groupe 1506 : Fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts.

Le groupe 1506 : Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux.

Dans le groupe 1505 : Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (groupe 1506) et leur appartenant.

Sont également expressément visés, les sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherche des établissements ci-dessus.

IV/ Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

- 26.3 Z – Fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite
- 26.4 A - Fabrication de briques
- 26.4 B - Fabrication de tuiles
- 26.4 C - Fabrication de produits divers en terre cuite
- 26.8 C - Fabrication d'argiles expansées

V/ Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Industries de la Fabrication de la Chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

- 26.5 C – Fabrication de chaux

C – INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

5001 – Fabrication pâte à papier

211 A Fabrication de pâte à papier

5002 – Fabrication de papier et carton

211 C Fabrication de papier et de carton

5003 – Fabrication d'articles de papeterie

212 G Fabrication d'articles de papeterie :

- Fabrication de papiers à lettre en boîtes, blocs, cartes de visites, de faire-parts, etc
- Fabrication d'enveloppes et pochettes postales,
- Fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie.

222 C Autre imprimerie :

- Fabrication d'agendas, cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles, façonnés comptables et de bureau divers.

221 J Pour ce qui concerne : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf les calendriers d'art

252 G Pour ce qui concerne :

- Fabrication d'articles divers en matières plastiques
- Fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation, articles scolaires et de bureau en matière plastique

212 B Pour ce qui concerne : fabrication d'articles de classement en carton, de boîtes de correspondance

5004 – Transformation du papier

212 L Fabrication d'autres articles en papier ou en carton (étiquettes, filtres, etc)

212 J Fabrication de papiers peints

212 C Fabrication d'emballages en papier (sacs et sachets, sacs GC...)

212 E Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique

175 E Fabrication de non tissés : pour la fabrication d'articles non tissés par voie sèche et/ou humide à usage sanitaire et domestique

18-09-04- Papiers héliographiques

246 G Fabrication de produits chimiques pour la photographie pour les papiers héliographiques

5006 – fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé

212 A Industrie du carton ondulé (notamment fabrication de carton ondulé, d'emballages en carton ondulé)

5007 – fabrication de cartonnages

212 B Fabrication de cartonnages

- 212 A Pour ce qui concerne : fabrication d'emballages en carton ondulé
- 212 E Pour ce qui concerne : fabrication de vaisselle en carton
- 212 L Pour ce qui concerne : fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement et fabrication d'articles moulés en pâte à papier
- 222 C Pour ce qui concerne : fabrication d'albums pour échantillonnages de collection, albums et cartonnages pour la photo.

5914 – Commerce de papiers et cartons en l'état

- 515 N Commerce de gros et autres produits intermédiaires pour le commerce de gros de papiers et cartons

5110 – Sérigraphie

- 222 J Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique
- 222 C Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique

N° 3011 (IDCC 0700)

Convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres de la *production* des papiers, cartons et celluloses

N° 3019 (IDCC 1689)

Convention collective nationale des fabriques *d'articles de papeterie et de bureau* pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

N° 3054 (IDCC 0925)

Convention collective nationale de la *distribution et du commerce de gros* des papiers et cartons pour les ingénieurs et cadres

N° 3068 (IDCC 0707)

Convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres de la *transformation* des papiers, cartons et pellicule cellulosique

N° 3115 (IDCC 0489)

Convention collective nationale des *industries du cartonnage* pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

N° 3158 (IDCC 0802)

Convention collective nationale de la *distribution et du commerce de gros* des papiers et cartons pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise

N° 3242 (IDCC 1492)

Convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la *production* des papiers, cartons et celluloses

N° 3250 (IDCC 1595)

Convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la *transformation* des papiers

Collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Accord national du 26 octobre 2010

(Étendu par arrêté du 27 décembre 2011, JO 3 janvier 2012)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : Fg FO

PREAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ relevant des secteurs du Bois et de l'Ameublement, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'inter-secteurs des Papiers Cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3 + les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

**TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION
PAR «OPCA 3 +»**

Article 3 : Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+:

- la contribution professionnalisation :
 - de 0,15% pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
 - de 0,50% pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

- la contribution plan de formation :
 - 1) au minimum 0,20% de la masse salariale pour la première année de référence ;
 - 2) au minimum 0,30% de la masse salariale la seconde année de référence ;
 - 3) au minimum 0,50% de la masse salariale à partir de la troisième année de référence.

La contribution à reverser au FPSPP au titre du plan de formation sera appelée en plus de cette obligation conventionnelle, faute d'un accord prévoyant des dispositions autres et notamment la prise de tout ou partie des fonds à reverser au FPSPP sur les fonds professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

La première année :

- 0,20% au 30 avril
- rien au 30 septembre

La seconde année :

- 0,30% au 30 avril
- rien au 30 septembre

A partir de la 3^{ème} année :

- 0,30% au 30 avril
- 0,20% au 30 septembre

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

- 4) le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1

Article 4 : Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

- la contribution professionnalisation de 0,15% destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- ainsi que la contribution plan de formation de 0,40%, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5 – Date d’effet

Le présent accord n’entrera en vigueur qu’à compter de la date à laquelle l’OPCA 3 + obtiendra l’agrément prévue par le Code du Travail pour lui permettre d’assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue et sous réserve de la conclusion entre l’OPCA 3+ et l’association technique de gestion de la convention prévue à l’article 7 de l’accord du 29 juin 2010 portant création de l’OPCA 3+.

Sous ces réserves, il pourrait donc s’appliquer à compter du 1^{er} janvier 2011, année N, au titre des salaires versés au cours de l’année N – 1.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d’application du présent accord

Article 6 – Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d’origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l’affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 7 : Dépôt et Extension

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

Article 8 : Adhésion

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

Article 9 : Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Commission paritaire de validation

Commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et des portes planes

Accord du 15 juin 2011

(Étendu par arrêté du 10 février 2012, JO 18 février 2012)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : Fg FO / FNCFB-CFDT

Préambule

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L.2232-21 du code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe 1 du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Article 1 – Champ d’application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Titre I : LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
--

Article 2 – Rôle de la commission paritaire de validation

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

Article 3 - Champ de compétence

La commission paritaire de validation de la branche des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective nationale des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes rappelé à l'article 1 du présent accord.

Article 4 – Composition de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 5 – Autorisation d’absence

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d’au moins 8 jours calendaires, d’une autorisation d’absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L’indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective nationale des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes.

Article 6 - Siège de la commission paritaire de validation

Le siège de la commission est situé par alternance tous les deux ans au siège des organisations professionnelles signataires (La Fédération de l’Industrie Bois Construction (FIBC) et L’Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)).

Ces organisations professionnelles sont situées ce jour aux adresses suivantes :

Fédération de l’Industrie Bois Construction (FIBC)
6 avenue de Saint Mandé 75012 PARIS
Tel : 01 43 45 53 43 – Fax : 01 43 45 52 42
Email : fibc@magic.fr

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)
39-41, rue Louis Blanc – 92400 Courbevoie – ☒ 92038 Paris la Défense cedex
Tél. 01 47 17 69 37 - Fax 01 47 17 69 39
Email : m.dangio@ufme.fr

La FIBC assurera le premier siège de la commission paritaire de validation à compter de la date de signature de l’accord et jusqu’au 31 décembre 2012. L’alternance se fera ensuite tous les deux ans (2013-2014 : UFME ; 2015-2016 : FIBC...etc).

Article 7 - Secrétariat de la commission paritaire de validation

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs (FIBC et UFME).

Au titre de ce service, la FIBC et l’UFME sont habilitées à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l’heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

Article 8 - Présidence de la commission paritaire de validation

La commission élit en son sein un Président et un Vice Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Toutefois, lorsque l’un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice Président est automatiquement occupé par un représentant de l’autre collège. Le Président et le Vice Président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission.

Le Vice Président préside les réunions en cas d’empêchement du Président.

Article 9 - Organisation des réunions

9-1 Réunion ordinaire

La commission paritaire de validation se réunit (de 14h à 17h à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

9-2 Réunion extraordinaire

Dans la cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 (quatre) mois, il sera organisé à la demande du Président et du Vice Président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

<h2>Titre 2 – PROCEDURE DE VALIDATION</h2>

Article 10 - Saisine de la commission paritaire de validation

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation (voir exemple en annexe 2).

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe 1), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles. NB : En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments sera également envoyé au secrétariat par voie électronique mais cet envoi ne vaudra pas saisine.

Le secrétariat de la Commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclut que l'accord n'est pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisi, ainsi que le Président et le Vice Président par courrier électronique.

En cas de doute du secrétariat quant à savoir si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, la commission paritaire de validation est saisie.

Si le secrétariat conclut que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9-1.

Article 11 - Décisions de la commission paritaire de validation

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collègue, la règle suivante est appliquée :

- Chaque collègue dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) x (nombre de titulaires présents du collège salariés),
- Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'est pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 12 - Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

<h2>Titre 3 : DISPOSITIONS DIVERSES</h2>

Article 13 : Modalités de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après un an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

Article 14- Dépôt et Extension

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

Article 15-Adhésion

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

Article 16-Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 15 juin 2011

ANNEXE 1

COORDONNEES DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES DE LA FABRICATION DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISEES ET DES PORTES PLANES

**Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des
Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation
Thermique**

170, avenue Parmentier

CS 20006

75479 PARIS cedex 10

tél : 01 42 01 30 00

Adresse(s) de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr

FNCB CFDT

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

tél : 01 56 41 55 60

Adresse(s) de messagerie : fncb@cfdt.fr

FIBOPA CFE CGC

53/63 rue du Rocher

75008 PARIS

tél : 01 55 30 13 33

BATI- MAT-TP-CFTC

251 rue du faubourg Saint-Martin

75010 PARIS

tél : 01 44 85 73 46

Adresse(s) de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr

FNSCBA (CGT)

263, rue de Paris

93514 MONTREUIL

tél : 01 48 18 81 61

Adresse(s) de messagerie : outking59@hotmail.com

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

ANNEXE 2

**SAISINE DE LA COMMISSION : Exemple de fiche à remplir
A RETOURNER AU SECRETARIAT DE LA COMMISSION,
PAR LETTRE-RECOMMANDEE avec AR
Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.**

Nom de l'entreprise ou de l'établissement
Adresse.....
Nom de la personne à contacter
Téléphone : Fax :
Email :

Effectif	CODE APE	Convention collective appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

membre (s) du CE membre (s) de la DUP DP

Liste des documents à transmettre :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives,
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L111-2 du code du travail,
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique,
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,
- le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles

Egalité professionnelle homme femme

Accord du 27 octobre 2011 sur l'égalité professionnelle hommes femmes (non étendu par la DGT)

Signataires :

Organisations professionnelles : UFME / FIBC

Organisations syndicales : Fg FO

Préambule

Après avoir examiné les rapports de branche présentés par l'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures et la Fédération de l'Industrie Bois Construction 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.

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

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

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

Ils demandent aux entreprises de veiller particulièrement à :

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

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

Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2 : 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 du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressé. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et l'Observatoire des métiers établiront un document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre homme/femme pourrait être envisagé.

Article 3 : Formation professionnelle

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

C'est pourquoi, les 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 :
 - o aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
 - o aux contrats et périodes de professionnalisation.

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

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

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

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

Les 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.

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

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

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

Article 5 : Accès au temps partiel

L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les 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 professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

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 : Durée, suivi et entrée en vigueur de l'accord

Article 7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2. Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi lors de la présentation du rapport de branche.

Article 7.3. Entrée en vigueur de l'accord

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.

Article 10 : Force obligatoire

Les accords d'entreprise, signés postérieurement au dépôt du présent accord et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.