

A jour au 1^{er} janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 20 octobre 2011

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

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

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

Bois et scieries (travail mécanique, négoce et importation)

**IDCC 158
BROCHURE JO 3041**

Convention collective nationale du 28 novembre 1955

(Étendue par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Confédération nationale des industries du bois ;

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

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

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

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

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

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

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

Actuelle(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires C.G.T. ;
Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois C.G.T. ;
Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois C.G.T. - F.O. ;
Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O. ;
Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois C.G.T. - F.O. ;
Fédération française des syndicats des travaux publics, du bâtiment, bois et ameublement, des carrières et matériaux de construction C.F.T.C. ;
Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;
Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C. ;
Syndicat national des cadres de l'industrie du bois C.G.C. ;
Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise F.E.T.A.M. ;
Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bois et connexes C.F.T. (adhésion par lettre du 9 mars 1970).

Dispositions générales

Clauses générales

(Voir aussi avenants catégoriels)

(Applicables à tous les secteurs)

Article 1 (d'origine)

Champ d'application

(note 1)

(1) Lettre du 15 juin 1981 de la Confédération nationale des industries du bois :

« Une convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance ayant été conclue dans le cadre d'un accord paritaire, il importe que toutes les entreprises de cette branche

entrent dans le champ d'application de cette convention et soient exclues du champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois dont elles relevaient jusqu'à présent sous le numéro 25300 de la nomenclature de 1947, ce qui se justifie d'autant plus qu'elles ont été placées dans la nouvelle nomenclature (N.A.P. de 1973) sous un même numéro 54-03 quel que soit le matériau employé.

« C'est la raison pour laquelle nous dénonçons la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois pour ce qui concerne la fabrication des bateaux de plaisance, activité relevant du numéro 54-03 des nomenclatures d'activités et de produits.

« Conformément à l'article L. 132-6 du code du travail, cette dénonciation est notifiée à chacune des organisations syndicales signataires.

« Cette dénonciation est également notifiée au bureau des conventions collectives du ministère du travail et à la direction des relations du travail au ministère du travail. »

(note 1 bis)

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

(Modifié en dernier lieu par avenant du 5 septembre 1974, étendu par arrêté du 8 janvier 1975, JO 2 février 1975)

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature des industries telle qu'elle résulte du décret n° 47-142 du 16 janvier 1947.

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

Groupe 21

21-474. - Fabrication de matériel d'aviculture et d'apiculture, ruches, clapiers, poulaillers, cages à volailles, colombiers, couveuses artificielles, niches à chien, pigeonier (sous réserve que ces fabrications soient réalisées en bois).

Groupe 25

25-310.

Groupe 52

52-320, 52-330.

Groupe 53

53-100, 53-120, pour les branches d'activité dont le régime de travail relève du ministère du travail.

53-201, pour l'industrie, à l'exclusion du commerce.

53-211, 53-212, 53-213, 53-214.

53-224.

53-231, 53-232, 53-233.

53-241, 53-242, 53-243, 53-244, 53-245, 53-246, 53-247, 53-248.

53-252, à l'exception des fûts étanches, à vins, cidre, alcool, des feuillettes, futailles, fûts, pipes de tonnellerie.

53-270, 53-271, 53-272, 53-273, 53-274, 53-275, 53-276, 53-277, à l'exception du matériel divers en bois pour la marine et du matériel en bois pour l'industrie textile.

Groupe 57

57-211, 57-212, 57-213, 57-214, 57-215.

57-233.

Groupe 59

591-1, 591-2, 591-3, 591-4, 591-5, 591-7, 591-8, 591-9.

59-241, 59-242.

Groupe 73

(note 1 bis)

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

737-2, non compris les bois d'industrie.

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

Article 1 (nouveau) **Champ d'application**

(mod. par )

Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFTD ;

CFE CGC.

La présente convention collective régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises classées sous les numéros suivants de la Nomenclature d'activités française (NAF) instaurée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	20.1.A
Importation du bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	51.5 E
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	20.5.C
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	51.5.E
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	51.4.S
Commerce de détail de revêtements de sols et de murs en Liège	52.4.U
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	20.1.A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	20.3.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	20.3.Z
Panneaux de fibragglos	26.6.J
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	20.1.A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	20.1.A

Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	20.1.B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	20.4.Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	20.4.Z
Fabrication de palettes, caisses, palettes et plateaux de chargement de bois	20.4.Z
Fabrication de Tourets	20.4.Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	20.5.A
Fabrication de Fibre de bois	20.1.A
Fabrication de Farine de bois	20.1.A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	36.4.Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	36.4.Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	36.6C

Article 2

Avantages acquis

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

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

Article 3

Durée de la convention

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

Article 4

Procédure de révision et de dénonciation

1 - Révision

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

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

2 - Dénonciation

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

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

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

Article 5

Interprétation de la convention

Une commission nationale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

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

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

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

Article 6

Liberté d'opinion - Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

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

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

Entreprises du négoce (note 1 bis)

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

et de l'importation des bois

(ajouté par additif du 15 juin 1973)

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

Article 7

Réception des représentants syndicaux

Les représentants des organisations syndicales des industries du bois signataires dûment mandatées seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet, suivant sa nature et notamment si elle porte sur les conditions de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Article 8

Autorisations d'absence

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

1° Aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés des industries du bois.

Le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer ;

2°

a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé ;

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite émanant de celles-ci.

Il est entendu que ces assemblées départementales, nationales ou internationales ne concernent pas les réunions comprenant l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

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

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

Article 9

Permanent syndical

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

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

Article 10

Nombre de délégués du personnel

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

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

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

- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

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

Article 11

Mission des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles et de veiller à l'application de la convention collective, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ; en particulier, ils signaleront l'absence ou la mauvaise utilisation des dispositifs de protection rendus obligatoires par les textes ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

À la suite de telles interventions, l'inspecteur du travail doit se faire accompagner, au cours de sa visite, par le délégué compétent.

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

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

Sur leur demande les délégués seront, au cours des réunions mensuelles, informés des possibilités de l'entreprise en matière de stabilité des effectifs.

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

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

Article 12

Élection des délégués - Collèges électoraux

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

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

— un collège.

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

— deux collèges :

- un collège ouvriers ;
 - un collège employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.
- Entreprises occupant un effectif total de plus de deux cents salariés :
- trois collèges :
 - un collège ouvriers ;
 - un collège employés, agents de maîtrise, techniciens ;
 - un collège cadres.

Article 13

Conditions d'électorat

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

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

Article 14

Conditions éligibilité

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

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

Article 15

Dérogations

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

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

Article 16

Application du droit d'électorat et d'éligibilité

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

Article 17

Organisation des élections

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

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, pourront être de couleurs

différentes pour les délégués titulaires et les pour les suppléants ; ils devront être fournis par la direction qui aura également à organiser des isolements.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle, sauf dans le cas où un seul délégué est à élire.

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

Article 18

Date et lieu de scrutin

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

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

Article 19

Vote par correspondance

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

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

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

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

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

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

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

Article 20

Date des élections

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

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

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

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

À dater du dépôt des listes des candidats et au maximum dans un délai de vingt jours avant la date des élections, le licenciement éventuel d'un candidat sera soumis à la procédure visant le renvoi des délégués élus (alinéa étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956).

Article 21

Affichage des communications

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

Article 22

Bulletin de vote

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

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

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

Article 23

Composition du bureau électoral

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

La présidence appartiendra au plus âgé.

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

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

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

Article 24 **Nombre de sièges**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 25 **Dépouillement**

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

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

Article 26

Contestations

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

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

Article 27

Durée du mandat

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles.

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

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

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

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

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Ce scrutin doit être organisé dans l'entreprise dans les quinze jours qui suivent la proposition de l'organisation syndicale.

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

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

Les résultats seront affichés par les soins de la direction.

Article 28

Maintien de l'activité du délégué

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

Article 29

Heures de délégation

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

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

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

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

Article 30

Réception des délégués

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

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

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

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

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

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

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 31

Licenciement d'un délégué

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

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

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

À défaut d'avis favorable du comité d'entreprise, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

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

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

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la demande d'autorisation de licenciement est soumise directement à l'inspecteur du travail.

Article 32 **Comité d'entreprise**

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

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés

Deux collèges :

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

Entreprises ayant plus de 200 salariés

Trois collèges :

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

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

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

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

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

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

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

— au-dessus de 2 000 salariés : 8 titulaires, 8 suppléants (note 2)

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

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

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

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

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

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

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

Article 33

Embauchage

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel au service départemental de main-d'oeuvre ou au bureau local de ce service ou, à défaut, à la mairie du lieu de travail. Simultanément, l'information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct sous réserve de présenter sans délai une demande d'autorisation d'embauchage au service de main-d'oeuvre.

Article 34

Offres d'emplois

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

Article 35

Priorité de réembauchage

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

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

Article 36 Cumul d'emplois

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

Article 37 Travailleurs jeunes et âgés

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

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

Article 38 Formalités d'embauchage

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

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

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

Article 39 Période d'essai (Voir aussi avenants catégoriels)

La durée de la période d'essai est fixée aux avenants de la présente convention. Il s'agit d'une période durant laquelle la réalisation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

Article 40 Bulletin de paye (Voir aussi avenants catégoriels)

(Modifié par avenant du 8 février 1956, étendu par arrêté du 12 juillet 1956, JO 1^{er} août 1956)
Le bulletin de paye, délivré à chaque travailleur, doit comporter :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements des cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;
- b) Le nom, la désignation de l'emploi par référence à la classification annexée à la présente convention et le taux horaire ou mensuel (base quarante heures) de sa rémunération ;
- c) La période de paye et le total des heures effectuées par semaine comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, du dimanche, etc. ;
- d) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires et donnant lieu aux retenues légales ;
- e) La nature et le montant des retenues légales ;
- f) Le montant des indemnités ou remboursement de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;
- g) Le montant de la rémunération nette ;
- h) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;
- i) La somme nette remise au travailleur ;
- j) La date du paiement de la rémunération.

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

Article 41

Résiliation et suspension du contrat de travail - Délai-congé

(Voir aussi avenants catégoriels)

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

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

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

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

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé (note 3)

(3) Les heures d'absence entrent en compte pour le calcul de l'horaire servant à évaluer le nombre des heures supplémentaires.

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

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

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

Article 42

Absences

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

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

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

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

Article 43

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

Article 44

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

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

Article 45

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

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

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

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

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

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

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux femmes qui seraient dans l'obligation de

prolonger les délais légaux d'absence pour allaiter ou soigner leur enfant ; ces prolongations seront accordées sur présentation d'un certificat médical.

Article 46

Service national, obligations militaires

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

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

Les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période d'instruction militaire bénéficieront du même droit.

Article 47

Licenciements

(Voir aussi avenants catégoriels)

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

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

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

- 1° Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à quarante heures ;
- 2° Modifications dans la répartition du travail ;
- 3° 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 quarante heures.

Au cas où les licenciements seraient effectués, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés en vue de donner leur avis sur les principes selon lesquels s'établira la liste.

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

Dans le cas où les circonstances permettraient de prévoir une reprise d'activité et sous réserve des dispositions particulières qui pourraient être prévues par avenant en ce qui concerne les activités saisonnières, avant de revenir à un horaire permanent comportant des heures

supplémentaires pour l'ensemble de l'entreprise, de la section ou du service où sont intervenus des licenciements à la suite de ralentissement d'activité, la direction, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, devra, au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer progressivement le personnel précédemment licencié.

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

Article 48

Licenciement individuel

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

Article 49

Modifications des conditions de travail - Mutations

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

Article 50

Modification du contrat de travail

(Voir aussi avenants catégoriels)

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

Article 51 (étendu)

Durée du travail - Heures supplémentaires - Heures de dérogation

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

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

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

La compensation des réductions d'horaire de travail pour ramener l'horaire à quarante-huit

heures s'effectuera, à compter du 1^{er} janvier 1969 au taux de 50 p. 100 du salaire, majoré pour heures supplémentaires, perdu.

Entreprises du négoce (note 1 bis)

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

et de l'importation des bois

(Additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975) En ce qui concerne les entreprises du négoce et de l'importation des bois reprises sous les numéros I.N.S.E.E. 737-2 (non compris les bois d'industrie) et 737-3 (à l'exception des entreprises de commerce et de location de foudres, fûts, futailles et tonneaux en bois) - ou selon la nouvelle nomenclature d'activité et de produits : n° APE 5907 - et compte tenu de l'orientation générale tendant à réduire les temps de travail, les entreprises visées ci-dessus devront - à compter du 1^{er} janvier 1975 - réduire ces temps de façon à pratiquer un horaire hebdomadaire calculé sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne dépassant pas 45 h 30.

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

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

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

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

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

Article 51 (nonétendu)

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

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

Section 25

253-2.

Section 53

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

Section 57

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

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

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

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

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

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

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

Article 52

Majoration pour heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

Article 53

Heures supplémentaires et heures de délégation

Les dispositions prévues aux articles 51 et 52 ne font pas obstacle à la prise en considération des heures de dérogation permanentes individuelles prévues par l'article 5 (exception faite des alinéas 6^o et 8^o) du décret du 31 mars 1937, pris pour l'application de la loi de quarante heures.

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

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

Article 54

Interruptions accidentelles de travail

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

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

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

Article 55

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

(Voir aussi avenants catégoriels)

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

Dans les cas de travaux exceptionnels de nuit, du dimanche et des jours fériés, les heures ainsi travaillées par les ouvriers et les collaborateurs seront majorées de 100 p. 100 sans cumul avec les heures supplémentaires.

Le repos compensateur donné à la suite d'un travail exceptionnel exécuté par un salarié ne devra pas, sauf accord du salarié, avoir pour effet de réduire son horaire hebdomadaire habituel.

Article 56

Récupération des heures perdues

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

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

- 1° Ne sont récupérables que les heures perdues au-dessous de quarante heures :
 - a) Soit en conformité des dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1937 portant application dans les industries du bois de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures (voir annexe aux clauses générales) ;
 - b) Soit en conformité des dispositions du décret du 24 mai 1938.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'inspection du travail, au moment de la suspension ou de la réduction d'activité, de son intention de faire récupérer les heures perdues.

La récupération est possible dans les douze mois qui suivent la baisse d'activité et aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la récupération.

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

2° Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée et qui seraient effectuées au cours d'une ou plusieurs semaines suivantes supporteront les majorations prévues à l'article 52 de la convention dans le cadre de l'horaire de la semaine où elles seront effectuées.

Article 57

Congés payés

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

a - Fermeture totale

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

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

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

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

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

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

b - Congés par roulement

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

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

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

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

Article 58

Durée des congés

(Voir aussi avenants catégoriels)

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

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

- 1^o D'avoir quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise à l'expiration de la période de référence (31 mai) ;
- 2^o Que les dates de départ et de retour des congés soient strictement respectées, sauf motif légitime dûment justifié.

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

b - Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme un jour ouvrable et donnera lieu à rémunération au titre du congé.

Si ce jour férié est un jour férié payé, il donnera lieu comme tel à indemnisation supplémentaire.

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

c - Sauf dispositions légales, contractuelles ou usages plus favorables, la durée totale du congé ainsi fixée inclut tous les suppléments accordés pour ancienneté, ceux prévus pour les mères de famille et les jeunes salariés et apprentis avant leur dix-huitième anniversaire.

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

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service et à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

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

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

- le repos des femmes en couches ;
- la maladie professionnelle ;
- l'accident du travail ;

D'autre part :

- la maladie ou l'accident justifiés dans les conditions prévues par l'article 42 de la présente convention, dans la limite d'une durée totale de deux mois ;
- les périodes militaires de réserve ;

- les périodes de chômage lorsqu'elles auront donné lieu à récupération ;
- les absences prévues à l'article 8 .

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

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

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

Article 59

Congés payés pour événements exceptionnels

(Voir aussi avenants catégoriels)

Un congé payé exceptionnel de trois jours est accordé, sur justification, à l'occasion du mariage d'un salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Un congé payé exceptionnel d'un jour ouvrable est accordé sur justification au salarié ayant au moins une année d'ancienneté en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, des beaux-parents.

Un congé exceptionnel d'un jour ouvrable est accordé sur justification au salarié ayant au moins une année d'ancienneté à l'occasion du conseil de révision.

Entreprises du négoce (note 1 bis)

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

et de l'importation des bois

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

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

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

Article 60

Calcul de l'indemnité de congés payés

(Voir aussi avenants catégoriels)

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

Si les conditions mentionnées à l'article 58 a sont remplies, l'indemnité de congé est égale au

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

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois du taux de salaire effectif moyen gagné pendant les quatre périodes de paye précédant le congé et de la durée habituelle de travail effectif de l'intéressé ou de son équipe ou de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié avant qu'il ait un an de présence dans l'entreprise, l'indemnité compensatrice de congé payé est calculée suivant les dispositions légales.

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

Article 61

Date de versement de l'indemnité de congés payés

(Additif n° 2 du 18 juin 1963, étendu par arrêté du 27 décembre 1963, JO 12 janvier 1964)
L'indemnité de congé légal sera versée au moment du départ en congé.

Article 62

Décès du salarié

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

Article 63

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

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

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

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

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, établira la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes et aux femmes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail et des dispositions légales. Cette nomenclature sera remise au médecin du travail.

Article 64

Hygiène et sécurité

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué et fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que, actuellement, dans les établissements de plus de cinquante salariés, les comités d'hygiène et de sécurité comprennent :

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

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

Les comités, ou à défaut les délégués, pourront présenter toutes suggestions tendant à améliorer les dispositifs de protection rendus obligatoires par les textes. Ces suggestions seront, le cas échéant, adressées à l'inspecteur du travail en vue de leur transmission éventuelle aux commissions d'homologation.

Article 65

Présence du médecin du travail

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

Article 66

Réglementation de l'hygiène et sécurité

L'employeur mettra à la disposition des comités d'hygiène et de sécurité et des délégués, en l'absence de comités :

- le décret du 1^{er} août 1947 sur les comités d'hygiène et de sécurité ;
- le décret du 27 novembre 1952 sur les services médicaux du travail ;
- le décret du 10 juillet 1913 (modifié) sur l'hygiène générale et la prévention des accidents et des incendies ;
- le décret du 4 août 1935 (modifié) sur les installations électriques et tous autres textes complémentaires ou modificatifs.

Article 67

Apprentissage

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

Article 68

Classification d'emplois et salaires

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

Article 69 **Conciliation**

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses avenants et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à une commission nationale paritaire de conciliation.

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

Cette commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, par le canal de la confédération nationale des industries du bois, 36, avenue Hoche, Paris, et de la fédération nationale du bois, 1, place de Théâtre-Français, à Paris ;
- du côté salarial, par le canal de l'une ou l'autre des fédérations ou confédérations signataires de la présente convention.

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

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

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

Article 70 **Dépôt aux prud'hommes**

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

Article 71 **Adhésion**

Conformément à l'article 31 c du code du travail, toute organisation syndicale ou toute entreprise qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Annexe aux clauses générales

(note 4)

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

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

a -

Récupération des fêtes légales

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

b -

Récupération des fêtes locales

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

c -

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

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

Si l'interruption a duré :

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

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

Avenants catégoriels

Ouvriers

Tous secteurs

Avenant du 28 novembre 1955

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

Classification professionnelle

(Voir classification)

Article 1

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

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

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

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

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

Période d'essai

(Voir aussi ouvriers des autres secteurs)

Article 2

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

Délai-congé

(Voir aussi ouvriers des autres secteurs)

Article 3

La durée du délai-congé réciproque définie à l'article 41 des clauses générales est fixée à une semaine.

Modification des conditions de travail - Mutations

Article 4

L'ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi

auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

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

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

Travaux particuliers ou insalubres

Article 5

Fourniture de vêtements de protection

Dans le cas où les ouvriers sont appelés à effectuer des travaux nécessitant une protection complémentaire entraînant pour les intéressés des frais exceptionnels de vêtements, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs des vêtements et accessoires tels que tabliers, gants, bottes, imperméables, etc.

La nomenclature des travaux en cause et la nature des protections seront fixées par les avenants de spécialités.

Article 6

Nettoyage, entretien des vêtements

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

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

Article 7

Salissures permanentes

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

Article 8

Salissures exceptionnelles

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

Travail continu ou par poste

(Individuel ou par équipe)

Article 9

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

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

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

Le changement de postes devra normalement s'effectuer chaque semaine.

Les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de quarante heures seront applicables à cette répartition du travail.

D'autre part, si des équipes sont amenées à travailler un jour non ouvrable, elles auront droit aux majorations prévues à l'article 55 des clauses générales de la convention.

Article 10

Chaque salarié aura droit :

À un repos d'une demi-heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte ; ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;

À une indemnité dite « de panier » correspondant à :

- 60 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de jour ;
- 125 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de nuit.

À une majoration de 15 p. 100 du salaire effectif :

Pour la totalité des heures du poste encadrant minuit ;

Pour toutes les heures avant cinq heures ou après vingt-deux heures lorsque l'horaire habituel du poste les oblige à travailler avant ou après ces heures.

Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

Article 11

Les heures effectuées au-dessus de dix heures par jour (dérogations exclues) et qui pourraient être exceptionnellement faites seront également majorées de 15 p. 100.

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

Indemnisation de jours fériés

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

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

)

Article 12

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

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

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

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

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

Sauf accord contraire, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

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

Indemnité de congédiement

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

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

)

Article 13

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

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

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

De quinze à vingt-cinq ans de présence : minimum de huit heures de salaire par an (avec plafond de cent soixante-dix heures).

2^o *Cas collectif* :

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

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

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

Brosserie

Accord du 14 janvier 1972

(Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972)

Article 1 à article 5 (Sans objet)

Article 6

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

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

- les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ;
- les allocations versées par un régime de prévoyance pour la quotité correspondant à la part patronale ;
- les indemnités pour perte de salaires, versées par les tiers responsables de l'accident ou par une assurance :
 - a) dès la mensualisation : du quatrième au soixante-quinzième jour à compter du point de départ de l'indisponibilité, 80 p. 100 du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
 - b) après deux ans de possession du statut d'ouvrier mensualisé : du quatrième au quatre-vingt-dixième jour du point de départ de l'indisponibilité, 80 p. 100 du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

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

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

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

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

Article 7 (Sans objet)

Article 8 Licenciement

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

À partir de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf le cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de trois vingtièmes du mois par année de présence avec plafond à cinquante vingtièmes de mois.

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

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

Accord du 1^{er} mars 1986

(Étendu par arrêté du 18 septembre 1986, JO 30 septembre 1986)

(mod. par )

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

Article 1 Champ d'application

(mod. par )

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

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

- Voyageurs, Représentants et placiers, relevant soit du statut légal des VRP selon l'article L. 751-1 à l'article L. 751-15 du Code du Travail, soit de l'accord interprofessionnel des VRP du 15 octobre 1975.
- Personnels liés par un contrat d'apprentissage.

Article 2 à 9

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

Article 10 (d'origine) Primes d'ancienneté

(mod. par )

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

- Il est établie sur une base de 151H67 une valeur de point «Ancienneté» pour les ouvriers et les collaborateurs. Il est convenu que cette valeur de point «Ancienneté» fera l'objet d'une négociation paritaire annuelle.

Tranche d'ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et +
Taux en pourcentage de la valeur du point «ancienneté» multiplié au coefficient de l'ouvrier ou du collaborateur	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %

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

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

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

Article 10 (nouveau) **Prime d'ancienneté**

(mod. par )

Avenant n° 4, 28 oct. 2008, non étendu, applicable à compter de sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

La prime d'ancienneté, applicable pour les ouvriers et collaborateurs qui totalisent au moins 3 ans d'ancienneté, découle de la négociation annuelle prévue à l'article 9.

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

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

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

Article 11

Périodes d'essai et durées des préavis

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

NIVEAUX	PÉRIODES d'essai	DURÉE DES PRÉAVIS	
		Démission	Licenciement
1 et 2	1 mois	1 mois	1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ; 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
3 et 4	2 mois	2 mois	2 mois
5	3 mois	3 mois	3 mois

Article 12 à 14

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

Industries du bois

Emballage en bois

Accord du 9 mai 1980

(Étendu par arrêté du 17 juin 1980, JO 22 juin 1980)

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

Article 1

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

Article 2

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

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

Article 3 et 4

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

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète, lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point (voir Salaires, ouvriers des emballages en bois).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur, dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel, dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points, arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront, au titre de la prime d'ancienneté, ce nombre de points obtenus, auxquels viendront s'ajouter les points des années suivantes, dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

Article 5

Gratification annuelle

Il est accordé à tout ouvrier faisant partie de l'effectif au 30 novembre et ayant, à cette date, au moins trois ans d'ancienneté une prime correspondant à un quarante-septième des salaires

effectifs bruts perçus au cours de la période du 1^{er} janvier au 30 novembre.

Elle est payée au 31 décembre de l'année.

Article 6

Dates d'application

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

Article 7

Avantages acquis

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

Article 8

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

Palettes en bois

Accord du 16 octobre 1987 (art. 5 à 7)

(Non étendu)

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

Article 5

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point (voir annexe salaires des ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Article 6

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

Article 7

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

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

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

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

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

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

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

Additif n° 5 du 20 décembre 1971

(Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972)

TITRE I Champ d'application

Article 1

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

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

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

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

Article 2

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

TITRE II Date d'application

Article 3

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

- À compter du 1^{er} janvier 1972 une ancienneté de trois ans révolus ;
- À compter du 1^{er} janvier 1974 une ancienneté de deux ans révolus ;
- À compter du 1^{er} janvier 1976 une ancienneté d'un an révolu.

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

TITRE III

Rémunération

Article 4

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

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

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

- 1° La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de quarante heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- 2° Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord ;
- 3° La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement.

Article 6

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

Article 7

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

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

TITRE IV

Jours fériés

Article 8

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

TITRE V

Définition de l'ancienneté

Article 9

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

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

TITRE VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

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

métropole ou des pays de la C.E.E. et que le certificat médical soit adressé sous huitaine, sauf cas de force majeure.

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

Article 13

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

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

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII

Préavis et licenciement

Article 18

Préavis

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

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou l'ouvrier, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du

préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

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

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

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

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

Article 19

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

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

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

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

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

TITRE VIII

Prime d'ancienneté

Article 20

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

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

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point (voir annexe salaires ouvriers des industries du bois).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

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

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

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

Ancienneté du personnel	8	9	10	11	12	13	14	15
-------------------------	---	---	----	----	----	----	----	----

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

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

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

Fabriques de parquets

Additif n° 4 du 20 décembre 1971

(Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972)

TITRE I

Champ d'application

Article 1

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

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

Article 2

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

TITRE II

Date d'application

Article 3

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

- À compter du 1^{er} janvier 1972 une ancienneté de trois ans révolus ;
- À compter du 1^{er} janvier 1974 une ancienneté de deux ans révolus ;
- À compter du 1^{er} janvier 1976 une ancienneté d'un an révolu.

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

TITRE III Rémunération

Article 4

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

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

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

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

Article 6

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

Article 7

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

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

TITRE IV Jours fériés

Article 8

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

TITRE V

Définition de l'ancienneté

Article 9

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

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

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

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

TITRE VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

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

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

Article 13

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

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

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

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

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII

Préavis de licenciement

Article 18

Préavis

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

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

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

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

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

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

TITRE VIII

Prime d'ancienneté

Article 20

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

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

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point (voir annexe salaires, ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

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

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

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---

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

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

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

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

Scieries

Additif n° 2 du 5 octobre 1971

(Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972)

TITRE I

Champ d'application

Article 1

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

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

Article 2

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

TITRE II Date d'application

Article 3

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

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

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

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

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

TITRE III Rémunération

Article 4

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

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

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

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

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

Article 6

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

collective.

Article 7

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

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

TITRE IV Jours fériés

Article 8

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

TITRE V Définition de l'ancienneté

Article 9

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

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

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

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

TITRE VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

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

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

Article 13

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

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

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

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

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII

Préavis de licenciement

Article 18

Préavis

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

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

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

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

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

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

TITRE VIII

Prime d'ancienneté

Article 20

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

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

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point (voir annexe salaires, ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;

— les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

Autres secteurs des industries du bois (y compris les boites à fromage)

Accord du 16 octobre 1987 (art. 5 à 7)

(Étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier 1988)

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

Prime d'ancienneté

Article 5

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point (voir annexe salaires, ouvriers des autres secteurs des industries du bois).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Article 6

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

Article 7

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

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

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

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

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

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

Négoce (note 1 bis)

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

et importation du bois

Additif n° 3 du 16 novembre 1971

(Étendu par arrêté du 12 avril 1972, JO 22 avril 1972)

TITRE I

Champ d'application

Article 1

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

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

ci-après :

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

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

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

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

Article 2

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

TITRE II

Date d'application

Article 3

(Modifié par additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)
Seront admis au statut d'« ouvrier mensualisé » tous les ouvriers de l'entreprise ayant, à compter du 1^{er} janvier 1975, une ancienneté d'un an révolu.

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

TITRE III

Rémunération

Article 4

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

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

Article 5

À ce salaire s'ajouteront :

- 1° La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de 40 heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- 2° Les diverses majorations primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord.

Article 6

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

Article 7

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

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

TITRE IV Jours fériés

Article 8

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

TITRE V Définition de l'ancienneté

Article 9

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

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

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

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

deuxième ;

Les périodes militaires de réserve ;

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

TITRE VI

Indemnités pour maladies ou accidents

Article 12

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

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

Article 13

(Ajouté par additif du 7 novembre 1974, étendu par arrêté du 3 juin 1975, JO 14 juin 1975)
L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, calculée dans les conditions ci-après :

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

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

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII

Préavis et licenciement

Article 18

Préavis

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

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

- à partir de six années de présence continue dans l'entreprise, un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;
- à partir de onze ans et jusqu'à vingt ans d'ancienneté, un dixième de mois.

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

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

TITRE VIII

Prime d'ancienneté

Article 20

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

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

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

et importation du bois)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

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

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

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces quinze ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

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

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

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

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

Article 21

Indemnité de départ en retraite

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

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

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

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

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

Montant des indemnités :

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

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

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

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

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

Collaborateurs

Avenant du 28 novembre 1955

(Étendu par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956)

Les clauses générales de la convention collective s'appliquent également aux collaborateurs pour autant qu'elles ne sont pas moins avantageuses que celles prévues au présent avenant.

Domaine d'application

Article 1

Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du travail mécanique du bois et des scieries.

Nota. - Dans les articles suivants, le terme « collaborateurs » remplacera l'expression « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ».

Période d'essai

Article 2

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

La durée de la période d'essai est la même que celle du délai-congé(voir article 21 de l'avenant collaborateurs).

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

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

Délégués du personnel

Article 3

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

- effectif égal ou inférieur à vingt-cinq collaborateurs : un titulaire et un suppléant ;
- effectif supérieur à vingt-cinq collaborateurs : deux titulaires et deux suppléants.

Comités d'entreprise

Article 4

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

- effectif égal ou inférieur à vingt-cinq collaborateurs : un titulaire et un suppléant ;
- effectif supérieur à vingt-cinq collaborateurs : deux titulaires et deux suppléants.

Embauchage

Article 5

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

- l'emploi dans la classification ;
- les appointements minima dudit emploi (base quarante heures) ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

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

Promotion

Article 6

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

Appointements

Article 7

Les collaborateurs seront appointés exclusivement au mois.

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

Les taux minima ci-dessus sont les minima au-dessous desquels aucun collaborateur de plus de

dix-huit ans ne sera rémunéré.

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

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

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

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

Bulletin de paie

Article 8

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

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

Appointements des jeunes employés

Article 9

1° La rémunération accordée aux jeunes employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

2° Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minima des jeunes employés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent subir par rapport aux salaires minima des employés adultes des abattements supérieurs à :

- 50 p. 100 de quatorze à quinze ans ;
- 40 p. 100 de quinze à seize ans ;
- 30 p. 100 de seize à dix-sept ans ;
- 20 p. 100 de dix-sept à dix-huit ans.

Prime d'ancienneté

Article 10

Brosserie

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

Industries du bois

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

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

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)	4805
Emballages légers en bois	4805
Palettes	4805

Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

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

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

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

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

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

Cette prime se substitue dans le cadre de la nouvelle classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;

— Les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application

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

L'application progressive suivante est prévue.

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

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

Négoce (note 1 bis)

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

et importation du bois

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

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

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

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

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces quinze ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

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

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

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

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

Majorations diverses

Article 11

En cas de travail par poste, si la convention a prévu pour les ouvriers une majoration de salaire, les collaborateurs en bénéficieront dans les mêmes conditions (voir article 9 de l'avenant ouvriers applicable à tous les secteurs).

Travail des femmes

Article 12

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

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le

matin et une de quinze minutes l'après-midi.

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

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

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

Indemnité de maternité

Article 13

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, la collaboratrice recevra, à l'occasion de l'accouchement, et pour couvrir forfaitairement la perte de salaire pendant la période légale d'arrêt obligatoire, une indemnité de maternité égale à la moitié du salaire limite mensuel fixé comme plafond des cotisations de la sécurité sociale. Pendant la période légale d'arrêt obligatoire fixée actuellement à huit semaines, l'intéressée ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 18 du présent avenant.

Congés d'allaitement

Article 14

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, au moment de leur départ, des facilités pourront être accordées aux femmes allaitant leur enfant, soit sous forme de congé sans solde d'une durée de douze mois au maximum, soit sous forme d'aménagement de l'horaire personnel de l'intéressée.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

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

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

Congés payés

Article 15

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

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

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

occupées.

Pour le calcul de la durée du congé, le temps pendant lequel le collaborateur malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 18 sera assimilé à du travail effectif.

Le collaborateur absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. S'il reprend son travail avant le 31 octobre il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé.

Congés exceptionnels pour mariage ou décès

Article 16

Les congés exceptionnels pour événements de famille - mariage ou décès - seront accordés conformément aux dispositions de l'article 59 du chapitre traitant des clauses générales.

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

Service militaire

Article 17

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

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

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

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

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

Maladie - Accident

Article 18

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

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

Dans le cas où l'employeur aurait notifié la rupture du contrat, l'intéressé recevra son indemnité de préavis.

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

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

Article 20

Au cours de l'absence du collaborateur pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser à l'intéressé les indemnités

prévues à l'article 18 du présent avenant jusqu'au jour où s'ouvre la période de préavis collectif et, dès lors, de lui accorder son indemnité de préavis complétée, le cas échéant, par l'indemnité de congédiement.

Préavis

Article 21

Brosserie

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

Autres secteurs

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

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

Le licenciement doit être notifié par écrit.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le collaborateur congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans ce cas, l'employeur, conformément à l'article 41 des clauses générales, n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par le collaborateur congédié.

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

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

Durée du préavis

(Additif communiqué le 24 janvier 1956)

EMPLOIS

PRÉAVIS

Garçon de bureau

1 mois

Classier archiviste	-
Téléphoniste	-
Dactylo débutante	-
Chauffeur livreur (3,5 t à 5 t)	-
Chauffeur livreur (5 t à 10 t)	-
Employé aux écritures	-
Sténodactylo débutante	-
Dactylo 1 ^{er} degré	-
Pointeau 1 ^{er} échelon	-
Dactylo 2 ^e degré	-
Dactylo facturière 1 ^{er} degré	-
Sténodactylo 1 ^{er} degré	-
Sténotypiste 1 ^{er} degré	-
Téléphoniste standardiste	-
Chauffeur livreur (plus de 10 t)	-
Sténodactylo 2 ^e degré	-
Sténotypiste 2 ^e degré	-
Dactylo facturière 2 ^e degré	-
Correspondancier	-

Aide-comptable, teneur de livres, 1 ^{er} échelon	-
Sténodactylo correspondancière	-
Pointeau 2 ^e échelon	-
Aide-comptable, teneur de livres, 2 ^e échelon	-
Aide-caissier	-
Mécanographe facturière	-
Secrétaire sténodactylo	-
Comptable industriel ou commercial 1 ^{er} degré	-
Agent de production ou de planning	-
Réceptionnaire	-
Caissier-comptable	-
Contremaître 1 ^{re} catégorie	-
Comptable industriel ou commercial, 2 ^e degré	2 mois
Chef d'atelier	-
Contremaître 2 ^e catégorie	-
Chef de chantier (négoce du bois)	-
Acheteur réceptionnaire (1 ^{er} échelon)	-

Indemnité de congédiement

Article 22

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

- à partir de cinq années de présence :
- un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;
- un dixième de mois par année au-dessus de dix ans et jusqu'à trente ans d'ancienneté.

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

En cas de licenciement de collaborateurs résultant de licenciements collectifs d'ouvriers, suivant les dispositions prévues à l'article 13 (2^e alinéa) de l'avenant « Ouvriers » de la convention collective, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute lourde, ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Entreprises du négoce (note 1 bis)

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

et de l'importation des bois

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

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

Changement de résidence

Article 23

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

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le collaborateur est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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

Classifications professionnelles

Article 24

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

Ingénieurs et cadres Tous secteurs

Avenant du 28 novembre 1955

(Étendu par arrêté du 28 mars 1956, JO des 8 avril 1956 et 25 mai 1956)

Domaine d'application

Article 1

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

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans l'Union française ou à l'étranger.

Bénéficiaires de l'avenant

Article 2

(voir annexe classification)

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

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

Position I

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

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

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

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

Position II

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

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

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

- a) Le « commis principal de scierie » lorsqu'il répond à la définition suivante :
Assume par délégation permanente de l'employeur ou de son représentant, dans les petites et moyennes entreprises, des fonctions administratives, commerciales et techniques comportant initiative et responsabilité.
- b) L'« acheteur principal » lorsqu'il répond à la définition suivante :
Chargé des achats de bois de l'établissement dont il dépend. Procède, sous sa seule responsabilité et par délégation spéciale de l'employeur, aux achats de bois (sur pied, abattus ou débités), soit directement, soit à l'aide de collaborateurs qu'il supervise. Débat et conclut les marchés.

Position III

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

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

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

Délégués du personnel, cadres

Article 3

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

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

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

Pour les comités d'entreprise, les règles fixées ci-dessus sont appliquées.

Contrats de travail

Article 4

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

Engagement - Période d'essai

Article 5

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

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

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

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

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée comme ci-dessus.

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

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

Engagement définitif

Article 6

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

- le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification (voir annexe classification) ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- le régime de prévoyance et de retraites adoptés ;
- éventuellement les autres clauses particulières.

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

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

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

Notification individuelle

Article 7

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

Modification du contrat

Article 8

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

Promotion et priorité d'emploi

Article 9

En cas de vacance ou de création de postes, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fera appel de préférence aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ces postes ou aux cadres qui auraient été licenciés pour suppression d'emploi ou manque de travail.

Cette préférence cessera lorsqu'un délai d'une année se sera écoulé à partir du licenciement ou lorsque l'intéressé n'aura pas accepté, dans un délai de quinze jours, la proposition de rengagement.

Déplacements

Article 10

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

Les déplacements par fer seront assurés au moins en seconde classe le jour, et en couchette de seconde classe la nuit.

Déplacements de longue durée et changement de résidence

Article 11

Les modalités relatives à ces sujets devront être précisées dans une convention particulière les concernant, étant donné qu'ils sont considérés comme exceptionnels dans les industries visées par la présente convention.

Maladie et accident

Article 12

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

- A - De un à trois ans d'ancienneté :
 - à 80 p. 100 pendant les trois premiers mois ;
 - à 50 p. 100 pendant les trois mois suivants.
- B - Au-delà de trois ans d'ancienneté :
 - à 100 p. 100 pendant les trois premiers mois ;
 - à 50 p. 100 pendant les trois mois suivants.

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

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

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

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

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 13

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dont l'indisponibilité persiste, il pourra prendre acte d'une rupture par force majeure du contrat de travail. Dans ce cas, la notification du remplacement et de la rupture en résultant sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Elle ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 12 ci-dessus dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à épuisement de ses droits.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, les droits de l'intéressé, à partir de cette date, seront liquidés par le paiement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis.

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

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

Remplacement temporaire

Article 14

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

Congés payés annuels

Article 15

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

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

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

Ces dispositions ne font pas obstacle au respect des situations individuelles actuellement plus favorables.

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé une durée compensatrice équivalente au déplacement provoqué par ce rappel et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Ancienneté

Article 16

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

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

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

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ou le temps passé dans une autre entreprise ressortissant ou non de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions ou en accord avec l'employeur, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente à moins qu'il n'ait touché son indemnité de congédiement ;
- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires ;

- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie et pour accident dans la limite maximum de trois ans et pour la maternité ;
- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service.

3 - Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies ;
 - le licenciement, sauf pour faute lourde ;
 - les repos facultatifs de maternité,
- les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes.

Inventions

Article 17

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail

Article 18

Toute résiliation du contrat de travail est notifiée par écrit avec accusé de réception et, si besoin est, par lettre recommandée.

Préavis

Article 19

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

- au cours de la première année, elle est d'un mois ;
- au cours de la deuxième année, elle est de deux mois ;
- au cours de la troisième année, elle est de trois mois.

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

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

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

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

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être bloquées en une ou plusieurs fois.

Indemnité de congédiement

Article 20

Il sera alloué après trois ans d'ancienneté aux cadres congédiés une indemnité distincte du préavis calculée à raison d'un cinquième de mois par année d'ancienneté ou fraction d'année au moins égale à trois mois jusqu'à trente ans.

Cette indemnité ne sera pas due lors du passage en retraite de l'intéressé.

Cette indemnité n'est pas due en cas de congédiement pour faute lourde.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sera le traitement total du dernier mois de travail normal, primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature compris, à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel. En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

L'indemnité de congédiement est versée au cadre à son départ de l'entreprise.

Lorsqu'un cadre, au cours de sa carrière dans l'entreprise, a été, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de congédiement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

- a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois. L'indemnité au moment de son licenciement sera

calculée en tenant compte du salaire de son ancienne fonction réévalué au jour de son licenciement ;
— b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste moins rétribué et calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

Si un cadre, à condition qu'il ait plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, est congédié (sauf en cas de faute lourde) entre soixante et soixante-cinq ans, l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité de congédiement qu'il aurait acquise à l'âge de soixante-cinq ans.

Lorsqu'un cadre part volontairement entre soixante et soixante-cinq ans - à condition d'avoir plus de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise - avec l'accord de son employeur, il reçoit une indemnité égale à 50 p. 100 de l'indemnité de congédiement calculée selon les règles ci-dessus en fonction de son ancienneté au jour de son départ.

Le cadre qui était précédemment collaborateur reçoit en cas de licenciement une indemnité calculée sans qu'intervienne la condition d'ancienneté (trois ans) fixée à l'alinéa 1^{er} du présent article.

Dans le cas où le cadre n'a pas trois ans d'ancienneté comme cadre, il bénéficiera de l'indemnité de congédiement fixée à l'avenant « Collaborateur », mais son droit sera calculé en ajoutant au temps passé comme collaborateur le temps passé comme cadre dans l'entreprise.

Dans le cas où le cadre possède une ancienneté de cadre égale ou supérieure à trois ans, il bénéficiera d'une indemnité de congédiement composée de deux éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de collaborateur, le second représentant une indemnité versée au titre de cadre. Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

Indemnité de départ en retraite

Article 21

Une indemnité de départ en retraite sera versée au cadre répondant aux deux conditions suivante :

- 1^o Avoir quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, comme cadre ;
- 2^o Prendre sa retraite à soixante-cinq ans. En cas de emploi dans l'entreprise, l'indemnité de départ en retraite sera diminuée de 20 p. 100 par année de présence. Elle s'éteindra à soixante-dix ans.

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

Ce pourcentage variera selon le régime de retraite auquel est affilié le cadre C (tableau suivant).

RÉGIME de retraite	8 p. 100 (obligatoire)	INTERMÉDIAIRE	16 p. 100 (facultatif)
-------------------------------	-----------------------------------	----------------------	-----------------------------------

Indemnité de départ en retraite.	50 p. 100 de l'indemnité de congédiement.	35 p. 100 de l'indemnité de congédiement.	25 p. 100 de l'indemnité de congédiement.
----------------------------------	---	---	---

Le cadre possédant entre dix et quinze ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de départ en retraite au tableau ci-dessus.

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

Rémunération

Article 22

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

Commission de classement

Article 23

Lorsqu'un des ressortissants du présent avenant estime que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai de deux mois qui suivra le premier versement de ses appointements calculés en application de la présente convention, soumettre son cas à une commission constituée à la diligence des organisations nationales signataires et comprenant un nombre égal de représentants de ces organisations.

Négoce (note 1 bis)

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

et importation du bois (code APE 5907)

à l'exclusion du commerce de gros de liège et articles en liège

Accord du 10 février 1992

(Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

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

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

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

).

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

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

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces quinze ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

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

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

Ancienneté en année	1	2	3	4	5	6	7	8
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

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

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

Industries du bois

Accord du 28 avril 1989

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

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

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907

Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)	4805
Emballages légers en bois	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Scierie de bois	4807

Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

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

)

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

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

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

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

Cette prime se substitue dans le cadre de la nouvelle classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- Les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application

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

L'application progressive suivante est prévue.

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

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


Annexes

Classification

Brosserie

Accord national du 1^{er} mars 1986

(Étendu par arr. 18 sept. 1986, JO 30 sept.)

(mod. par )

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

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

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

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

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

Préambule

(mod. par )

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

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

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

Article 1er Champ d'application


(mod. par )

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

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

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

Article 2 **Objet**

(mod. par )

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

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

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

Article 3

(Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu) « Classifications des ouvriers et des collaborateurs »

(mod. par )

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

A - Niveaux et échelons

Les niveaux et échelons de la nouvelle classification sont définis comme suit et selon les coefficients hiérarchiques indiqués et repris en annexe 1 au présent accord.

Niveau 1

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

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

1^{er} échelon (coefficient 140)

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

2^e échelon (coefficient 150)

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

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

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

3^e échelon (coefficient 160)

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

Les opérations portent sur les vérifications de conformité.

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

Niveau 2

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

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

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

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

Le travail est caractérisé par l'exécution :

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

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

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

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

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

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

ou par l'expérience et la pratique.

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

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

3^e échelon (coefficient 195)

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

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

Niveau 3

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

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

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

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

1^{er} échelon (coefficient 210)

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

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

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

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé :

- d'une part, par l'exécution d'un groupe d'opérations relevant d'un métier déterminé avec ses difficultés et complexités propres ;
- d'autre part, par l'exécution soit d'opérations complémentaires relevant de métiers connexes, à combiner selon l'objectif fixé, soit d'opérations autres relevant de techniques différentes de la spécialité.

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

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

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

3^e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.

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

Niveau 4

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

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

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

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

1^{er} échelon (coefficient 250)

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

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transporter les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

3^e échelon (coefficient 295)

Le travail est caractérisé par :

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

Niveau 5

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

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

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

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

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

1^{er} échelon (coefficient 310)

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

2^e échelon (coefficient 330)

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

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

3^e échelon (coefficient 360)

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

B - Classement

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

C - Changements d'échelon

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

Article 4 Personnels polyvalents

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

Article 5

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

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

Article 6 Classification des cadres

(mod. par )

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

La nouvelle classification des cadres est la suivante :

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

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

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

P-II-A : Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

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

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

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

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

Article 7 **Mise en place dans les entreprises**

(mod. par )

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

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

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

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

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

Article 8 **Classement individuel**

(mod. par )

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

Dans les 3 mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'accord du 1^{er} mars 1986 et après l'examen prévu à l'article 7 paragraphe 2, ci-dessus, chaque salarié de l'entreprise a reçu notification écrite du niveau, de l'échelon et du coefficient de son emploi dans la nouvelle classification.

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

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

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

Après cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne peut, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du cadre dans la même entreprise.

Article 9

(mod. par )

Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Il est convenu que les salaires minima mensuels conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire. Le barème des salaires minima mensuels est établi sur une base de 151h67 pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratif et commerciaux, agents de maîtrise).

La grille de salaires minima mensuels des cadres est négociée distinctement mais aux mêmes échéances.

Article 10 et 11

(Articles intégrés dans les avenants catégoriels « Ouvriers-brosserie» et « Collaborateurs»)

Article 12

Clauses abrogées

(mod. par )

Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005, sans dérogation possible

Le présent accord abroge les clauses suivantes des conventions et accords précédents :

- annexe du 12 juin 1970 à la convention collective nationale du travail mécanique du bois, classification broserie et pinceauterie ;
- article 9 modifié (Primes d'ancienneté) de l'accord de mensualisation de l'industrie de la broserie du 14 janvier 1972 ;
- article 10 (Primes d'ancienneté), tableau de l'article 21 (Durée du préavis) ainsi que l'annexe «Classification collaborateurs» à l'avenant «Collaborateur» à la convention collective nationale du travail mécanique du bois du 28 novembre 1955.

(Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu) - article 2 de l'avenant ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Article 13

Remplacement en cas de maladie et accident

Le présent accord national établi conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail est présenté en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la D.D.T.E. de Paris.

Article 14

Entrée en vigueur

(mod. par )

Avenant n° 3, 30 août 2005, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005, sans dérogation possible

L'accord du 1^{er} mars 1986 est entré en vigueur le 1^{er} mars 1986. À cette date, la classification figurant à l'article 3 du présent accord s'est substituée aux classifications applicables aux personnes visées.

La classification figurant à l'article 6 du présent accord se substitue aux classifications applicables aux personnes visées à compter du 1^{er} octobre 2005

Article 15

Force obligatoire de l'accord

(mod. par )

Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 16 Dispositions diverses

(mod. par )

Avenant n° 4, 28 oct. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Annexes à l'accord du 1^{er} mars 1986, étendu Annexe n° 1 - Schéma de structure

NIVEAUX	CATÉGORIES DE PERSONNEL			COEF.
	PERSONNEL DE PRODUCTION	AGENTS DE MAÎTRISE	ADMINISTRATIFS TECHNICIENS	
5	*****			360
5	*****			320

5	*****			330
5	*****			310
4	*****			295
4	*****			270
4	*****			250
3				240
3				225
3				210
2		*****		195
2		*****		183 (26)
2		*****		173 (27)
1		*****		160
1		*****		150
1		*****		140

(26) porté à 185 au 1^{er} avril 1996.

(27) porté à 175 au 1^{er} avril 1996.

Chaque case non étoilée correspond à un coefficient de salaire ouvert à chacune des catégories :

- Personnels de production,
- Agent de maîtrise,
- Administratifs, techniciens.

Les niveaux et échelons de compétences correspondants aux différents coefficients sont définis dans le paragraphe A de l'article 3 de l'accord du 1^{er} mars 1986.

Les annexes 2 constituent des grilles d'analyse telles que définies au paragraphe B de l'article 3 du même accord.

Annexe n° 2 - Grilles d'analyse Ouvriers Niveaux

Définition des niveaux selon le type d'activité et le degré d'autonomie

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques
III	Un objectif à atteindre.	Choix des modes d'exécution et de la succession et de la combinaison des opérations.	Des travaux très qualifiés.	Instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, appuyées par des documents techniques. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur : est amené à agir avec autonomie dans certaines circonstances.
II	- soit un résultat à atteindre. - soit un ensemble	Enchaînement d'opérations de façon cohérente ou application de modes opératoires	Un travail qualifié.	Instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles

	ensemble d'opérations variées ou complexes.	modes opératoires indiqués.		moyens disponibles, appuyés le cas échéant de documents techniques d'exécution. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.
I	Tâches simples répétitives ou analogues	Application des modes opérations fixés.	Des tâches.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Définition des niveaux selon le degré de responsabilité et les connaissances requises

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ		CONNAISSANCES REQUISES niveau de formation (Éducation nationale)
	À l'égard du déroulement du travail	À l'égard d'autrui	
III	Éventuellement, préciser les documents reçus, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler ses résultats.	<i>Nota.</i> - Du fait de sa faculté d'autonomie, peut avoir une responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV <i>b</i> (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation V) : brevet professionnel (B.P.). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du 2 ^e degré) : brevet d'études prof. (B.E.P.) et certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Vérification possible par moyens propres à l'établissement

			l'établissement.
II	Les tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues : les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.	Néant	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) : brevet d'études prof. (B.E.P.) ou certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Niveau V bis (1 an de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du 2 ^e degré) : certificat de formation professionnelle (C.F.P.). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.
I	Conformité à des procédures indiquées.	Néant	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

Échelons

Niveaux III et II

NIVEAU	CRITÈRE	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL	NATURE DES INSTRUCTIONS	ÉTENDUE DU CHAMP D'ACTION
III	33	Opérations très qualifiées comportant des opérations délicates et complexes d'un métier déterminé (niveau P 3) associées avec : - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre	Instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Éventuellement compléter et préciser les instructions reçues, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

		; - soit des opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.		
III	32			
III	31	Opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Éventuellement préciser les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de ses opérations.
II	23	Exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Exploiter ses documents techniques, préparer la succession de ses opérations, définir ses moyens d'exécution, contrôler ses résultats.
II	22			
II	21	Soit : opérations classiques d'un métier, à enchaîner en fonction des nécessités techniques. Soit : ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou du fait de la diversité des modes opératoires.	Instructions écrites ou orales, appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.	Exploiter ses documents techniques, préparer et régler ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de son travail.

		opérateurs.		
--	--	-------------	--	--

Niveau I

NIVEAU	CRITÈRE	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL	CONSIGNES DU TRAVAIL	CONFORMITÉ	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches.	Consignes détaillées (orales ou par documents techniques simples) expliquées et commentées fixant le mode opératoire.	Interventions portant sur les vérifications de conformité ; attention nécessaire en raison de la nature et de la variété des tâches.	De l'ordre d'un mois.
I	12	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies et entraînant des aménagements élémentaires de moyens.	Consignes précises et détaillées (écrites, orales ou par voie démonstrative) imposant le mode opératoire.	Interventions limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies.	Une semaine au maximum.
I	11	Exécution, soit à la main, soit avec un appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.	Consignes simples et détaillées.	Vérification réduite à des constatations évidentes (pas de modification du produit).	Adaptation très rapide.

Agents de maîtrise Niveaux

Niveau V

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE	CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	
V	La réalisation des programmes définis.	Formuler les instructions d'application, répartir les programmes, en suivre la réalisation. Donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions.	Coordonner des activités différentes et complémentaires en assurant l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.	Directives précisant le cadre des activités, les moyens, objectifs et règles de gestion. Généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.	Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac : <ul style="list-style-type: none"> - B.T.S. ; - D.U.T. ; - fin du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur.

Niveau V (suite)

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ à l'égard des résultats du travail	RESPONSABILITÉ à l'égard du personnel	
			Individuelle

		Accueil et adaptation	Appréciation et sanctions	Hygiène et sécurité	Information
V	Contrôler les résultats par rapport aux prévisions et rendre les dispositions correctrices nécessaires. Contrôler, en fonction des moyens dont on dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.	Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.	Apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application.	Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.	S'assurer de la circulation des informations.

Niveau IV

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE	CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	
IV	La réalisation des programmes définis.	Rechercher la bonne utilisation du personnel et des moyens dont on dispose.	Responsable directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnel	Instructions précisant les conditions d'organisation. Contrôle d'un supérieur hiérarchique.	Niveau IV a : Trois ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle : - bac de technicien ; - brevet de technicien ; - B S F C.

			personnels des niveaux I à III inclus (tâches non qualifiées, travail qualifié, travaux très qualifiés).		- B.S.E.C.
--	--	--	--	--	------------

Niveau IV (suite)

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ à l'égard des résultats du travail	RESPONSABILITÉ à l'égard du personnel			
		Individuelle		Collective	
		Accueil et adaptation	Appréciation et sanctions	Hygiène et sécurité	Information
IV	Contrôler l'exécution, décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité.	Participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation.	Apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels.	Imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit. Rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.	

Niveau III

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE	CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	
III	L'exécution d'un programme clairement défini.	En utilisant les moyens adaptés, répartir et affecter les tâches aux exécutants, assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail.	Responsable de l'activité d'un groupe composé de personnels généralement des niveaux I (tâches simples, répétitives ou analogues) et II (travail qualifié).	Instructions précises et détaillées. Contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.	Niveau IV b : Deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation de niveau V : brevet professionnel (B.P.) ; Niveau V : Deux ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du 2 ^e degré : brevet d'études professionnelles (B.E.P.) et certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau III (suite)

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ à l'égard des résultats du travail	RESPONSABILITÉ à l'égard du personnel	
		Individuelle	Collective

		Accueil et adaptation	Appréciation et sanctions	Hygiène et sécurité	Information
III	Contrôler la réalisation (conformité, délai).	Accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation.	Participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.	Veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans des situations dangereuses.	Transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Échelons

NIVEAU	CRITÈRE	TECHNICITÉ DU TRAVAIL	RÔLE A L'ÉGARD DE L'OBJECTIF	RÔLE A L'ÉGARD DES MÉTHODES DE TRAVAIL
V	AM 9	Coordination des groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.	Est responsable de la réalisation d'objectifs à terme ; prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant et pendant la réalisation.	Est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
V	AM 8	Coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des	Participe à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution ; donne

		oeuvre des techniques stabilisées.	programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	d'exécution ; donne des directives pour parvenir au résultat.
V	AM 7	Responsabilité sur des travaux diversifiés mais complémentaires (répondant aux définitions des niveaux I à IV).	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre, intervient dans l'organisation et la coordination des activités.
IV	AM 6 AM 5	Responsabilité sur des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.	Est associé à l'établissement des programmes d'activité.	Est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
IV	AM 4	Conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III (travaux très qualifiés).		Complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification.
III	AM 3 AM 2	Conduite de travaux des niveaux I et II (travaux non qualifiés et travaux qualifiés).		Peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés.
III	AM 1	Conduite de travaux de niveau I (travaux d'exécution simples ou travaux de		Donne les instructions utiles, conseille et fait toutes observations

		ou travaux de manutention ou d'entretien général).		observations appropriées.
--	--	--	--	---------------------------

Administratifs - Techniciens Niveaux

Définition des niveaux selon le type d'activité et le degré d'autonomie

CRITÈRE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ			AUTONOMIE
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Étendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques
V	Travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.	Association ou combinaison de conception, coordination, synthèse ou gestion.	Plusieurs techniques complémentaires (technique de production, sociale, administrative, commerciale, économique, ...).	Directives constituant le cadre de l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux. Contrôle d'un supérieur pouvant être le chef de l'entreprise.
IV	Exploitation complexe ou étude d'une partie d'ensemble.	Mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens.	Une technique connue (parfaitement maîtrisée).	Instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées précisant la situation des travaux dans un programme

				programme d'ensemble. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.
III	Analyse et exploitation simples d'informations (simples du fait de leur nature ou de leur répétition).	Mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	Une technique déterminée.	Instructions précises détaillées et informations sur le mode opératoire et sur les objectifs. Contrôle directe d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.
II	Ensemble cohérent d'opération diverses.	Combinaison de séquences opératoires diverses à enchaîner de façon cohérente.	Travail qualifié au niveau d'une profession d'exécution.	Instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser les moyens disponibles. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.
I	Opérations simples, répétitives ou analogues.	Application de modes opératoires.	Quelques opérations de type administratif.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Définition des niveaux selon le degré de responsabilité et les connaissances requises

CRITÈRE et NIVEAU	RESPONSABILITÉ		CONNAISSANCES REQUISES Niveaux de formation (Éducation nationale)
	À l'égard du déroulement du travail	À l'égard d'autrui	
V	<p>Larges responsabilités dans la prise en compte et l'intégration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de données observées ; - de contraintes (d'ordre technique, économique, administratif...) et du coût des solutions proposées. 	<p>A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.</p>	<p>Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac :</p> <ul style="list-style-type: none"> - B.T.S. ; - D.U.T. ; - fin du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur.
IV	<p>Appliquer les règles d'une technique connue avec une certaine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes.</p>	<p>Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.</p>	<p>Niveau IV a : Trois ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - bac de technicien ; - brevet de technicien ; - B.S.E.C.
III	<p>Appliquer les règles d'une technique déterminée.</p>	<p>Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.</p>	<p>Niveau IV b (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation de niveau V) ; brevet professionnel (B.P.). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du 2^e degré) ; brevet d'études prof. et certificat d'aptitude professionnelle.</p>
II	<p>Recherche et obtention de la conformité en</p>	<p>Néant.</p>	<p>Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de</p>

	de la conformité en fonction du résultat à atteindre.		au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du 2 ^e degré) : brevet d'études prof. ou certificat d'aptitude professionnelle. Niveau V <i>bis</i> (1 an de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du 2 ^e degré) : certificat de formation professionnelle (C.F.P.).
I	Conformité des procédures indiquées.	Néant.	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

Échelons

Niveaux V

NIVEAU	CRITÈRE	RÔLE A L'ÉGARD DE L'OBJECTIF	INNOVATION	ASSISTANCE TECHNIQUE ou hiérarchique
V	53	Étude, détermination et proposition des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles.	Sous la conduite d'un ingénieur ou d'un cadre.
V	52	Proposition de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Rechercher et adapter des solutions valables techniquement et économiquement en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Recours à l'assistance, avec propositions à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
V	51	Recherche de compatibilité entre l'objectif et l'innovation envisagée	Rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles et avec l'objectif	Recours à l'assistance, de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité

		envisagée.	elles et avec l'objectif défini.	d'incompatibilité avec l'objectif.
--	--	------------	----------------------------------	------------------------------------

Niveau IV

NIVEAU	CRITÈRE	ÉTENDUE DU DOMAINE D'ACTION	MISE EN OEUVRE DE LA TECHNIQUE	MODE DE COMMUNICATION DES RÉSULTATS
IV	43	Élargie à des spécialités administratives ou techniques connexes.	Modifications importantes de méthodes, procédés et moyens.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
IV	42	Circonscriit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Adaptation et proposition de méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
IV	41	Circonscriit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés.	Présentation des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveau III

NIVEAU	CRITÈRE	MODE D'EXÉCUTION	MODE DE COMMUNICATION DES RÉSULTATS
III	33	Exécution réalisée de manière autonome et par approches successives avec nécessité de déterminer des données intermédiaires et de procéder à	Rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des

		intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours de travail.	la spécialité ou dans des spécialités voisines.
III	32	Exécution réalisée de manière autonome et selon un processus déterminé.	Établissement de documents de forme correspondant à la spécialité : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes.
III	31	Exécution réalisée selon un processus standardisé ou avec assistance dans le cas de processus inhabituel.	Établissement de documents : transcription des données recueillies, brefs comptes rendus.

Niveau II

NIVEAU	CRITÈRE	RECHERCHE ET OBTENTION DE LA CONFORMITÉ	DIFFICULTÉ D'EXERCICE DU CONTRÔLE
II	23	La recherche et l'obtention de la conformité font appel à l'expérience professionnelle.	Difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.
II	22	La recherche et l'obtention de la conformité des opérations de vérification sont nécessaires.	Immédiatement pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.
II	21	La recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques.	Possibilité de contrôle immédiat.

Niveau I

NIVEAU	CRITÈRE	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL	CONTRÔLE	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Combinaison et succession d'opérations diverses.	Minimum d'attention en raison de la nature et de la variété de l'opération.	De l'ordre d'un mois.
I	12	Exécution d'opérations simples à exigences de qualité et de rapidité définies.	Interventions limitées à des vérifications simples de conformité.	Une semaine au maximum.
I	11	Exécution d'opérations faciles et élémentaires analogues à celles de la vie courante.	Vérifications se limitant à des constatations évidentes.	Adaptations très rapide.

Annexe n° 3
Niveaux de formation
(Extrait de la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale)

NIVEAU	DÉFINITIONS
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV a	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.) du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du

	commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré).
IV b	Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
IV c	Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1 ^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Annexe n° 4

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Note liminaire : le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes :

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 173 porté à 175 au 1^{er} avril 1996) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2^e échelon du niveau II (coefficient 183 porté à 185 au 1^{er} avril 1996) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 173 porté à 175 au 1^{er} avril 1996) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. (1^{er} degré.)

d) Brevet professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

f) Baccalauréat de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un baccalauréat de technicien.

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes (2^e degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. (2^e degré).

h) Brevet de technicien supérieur :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

i) Diplôme universitaire de technologie :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Industries du bois Ouvriers

Palettes en bois Accord national du 16 octobre 1987

(Non étendu)

Généralités Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Fabrication de palettes en bois (référence NAPE : 48.05).

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 1

Classification

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 2

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation, que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent pour leurs titulaires, après un temps d'adaptation limité, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3

Salaires minimaux

(Voir annexe Salaires des ouvriers des industries du bois)

Article 4

Modalités d'application

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 5 à 7

Prime d'ancienneté

(articles intégrés dans les dispositions générales des ouvriers des palettes en bois)

Article 8

Clause de sauvegarde

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu, au niveau de l'entreprise, d'une application modulée dans la limite maximale de trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 9

Extension et adhésion

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activité du bois qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classification du personnel ouvrier

Niveau 1 - Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. - Sans participation directe à la production.

AB. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

Niveau 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple.

- D. Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.
-

Niveau 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

- E. - Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

- F. - Nécessitant des connaissances techniques.

- G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisantes pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

- H. Dont il définit le mode opératoire.

-

- I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

- J. - Et délicats - supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II - Diplômes de l'éducation nationale

(note 11)

(11) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois représentant le syndicat national des fabricants de palettes en bois ;
Fédération générale Force ouvrière, bâtiment, bois ;
Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉROS groupes nomenclature des formations	NIVEAUX	DATES des arrêtés
	NIVEAU V. - C.A.P. Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Options :	
50.2320	A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage. B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	20.01.82
	NIVEAU IV. - B.T. Industries et commerce du bois. Options :	
50.2325	A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	B.P. - Industries du bois.	24.01.86
	NIVEAU III. - B.T.S. Industries du bois. Options :	

32.2327	A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	B. - Technico-commercial.	08.08.73

Emballage en bois

Avenant n° 9 du 5 novembre 1990

(note 12)

(12) Signataires :

Union nationale des industries françaises de l'emballage utilisant le bois « U.N.E.B. » ;
 Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;
 Fédération générale Force ouvrière bâtiment-bois ;
 Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T.

(Étendu par arrêté du 28 janvier 1991, JO 6 février 1991 à l'exclusion de l'emballage léger (y compris les boîtes à fromage) et de la fabrication des palettes en bois)

Généralités

Après les accords intervenus le 16 octobre 1987 avec la C.N.I.B. sur les classifications du personnel ouvrier dans l'industrie du bois et le 28 avril 1989 (accord C.N.I.B.-U.N.E.B. sur les classifications des PACT-Agents de maîtrise et cadres, dans les industries du bois), nous vous présentons la nouvelle classification du personnel de l'U.N.E.B., annulant et remplaçant celle du 29 juin 1979.

Les salaires pratiqués dans l'entreprise ne pourront, en aucun cas, être retenus comme critères classants.

Le nouveau classement ne pourra remettre en cause la qualification réelle du salarié.

Tout déclassement devra être justifié auprès des délégués du personnel.

Cet avenant n° 9 marque la dernière étape de l'intégration de l'U.N.E.B. dans la commission sociale de la C.N.I.B./F.N.B., ce qui sous-entend qu'à partir du 1^{er} janvier 1991, les négociations concernant l'évolution des salaires minima catégoriels et de la valeur du point d'ancienneté, se feront en commun accord avec la C.N.I.B./F.N.B.

Le point final à cette intégration devra être concrétisé par un avenant à l'accord intervenu le 16 octobre 1987, modifiant l'article 1 du champ d'application et précisant la différence qui subsistera dans la définition des critères classants.

Entrent dans le champ d'application du présent accord : « les entreprises référencées dans les nomenclatures d'activités et de produits 1979 » au numéro : 48-05 : Fabrication d'emballages bois.

Article 1

Classification

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé, au plus tard, trois mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 2

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels, en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise, conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification, et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3

Salaires minima

(Voir annexe Salaires des ouvriers des emballages en bois)

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Article 4

Modalités d'application

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement, un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour, éventuellement, déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération, hors prime d'ancienneté du salarié, ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée

précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 5 et 6
Prime d'ancienneté (articles intégrés dans les dispositions générales des ouvriers des emballages en bois)

Article 7
Clause de sauvegarde

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu, au niveau de l'entreprise, d'une application modulée, dans la limite maximale de trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération, du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 8
Extension et adhésion

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Classifications professionnelles
Personnel ouvrier

NIVEAU	COEF.	QUALIFICATION
		Personnel effectuant des travaux élémentaires Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles, après démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière :
1	100	A. - Sans participation directe à la production ;
4	100	B. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit

1	100	B. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.
		Personnel effectuant des travaux simples Travaux sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Travaux éventuellement constitués par l'aide apportée à un ouvrier qualifié :
2	105	C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple ;
2	110	D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.
		Personnel effectuant des travaux combinés Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples, selon un mode opératoire détaillé par des instructions de travail précises et nécessitant une adaptation préalable :
3	115	E. - Travaux en général répétitifs, requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture ;
3	125	F. - Nécessitant des connaissances techniques pour effectuer un ensemble de tâches spécialisées ;
3	135	G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation pour effectuer des travaux qualifiés à l'aide de connaissances acquises par une formation professionnelle du niveau C.A.P. ou une pratique professionnelle équivalente.
		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante, pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu de la machine :
4	150	H. - Dont il définit le mode opératoire, dans le cadre de directives reçues ;

4	170	I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier pouvant prendre des initiatives dans l'organisation de son travail ;
4	200	J. - Et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées. Personnel hautement qualifié, pouvant se faire assister occasionnellement par des salariés relevant des niveaux précédents, mais n'assurant pas les fonctions propres aux agents de maîtrise.

Annexes

Annexe I - Modèle à reprendre

Le

Entreprise

Objet : classifications des personnels ouvriers de l'emballage.

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord de classification remplaçant celui en vigueur depuis le 29 juin 1979.

Cet accord, signé par :

- l'U.N.E.B. (Union nationale des industries d'emballage en bois) d'une part ;
- et les organisations syndicales de salariés d'autre part, entre en application le

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des ouvriers aux endroits indiqués ci-après et auprès des organisations syndicales signataires.

Les délégués du personnel seront consultés lors d'une réunion exceptionnelle sur l'examen du principe des classements dans l'établissement.

Chacun des salariés concernés recevra un mois avant l'application avis de son nouveau classement.

Lieu de consultation :

Annexe II - Diplômes de l'éducation nationale concernant la scierie et l'industrie mécanique du bois

Niveau V - C.A.P.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2320	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2321	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	29.01.82

Niveau IV - B.T.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2325	Industries et commerce du bois. Option A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	Industries et commerce du bois. Option B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	Industries et commerce du bois. Option <i>B.P.</i> - Industries du bois.	24.01.86

Niveau III - B.T.S.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
32.2327	Industries du bois. Option A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	Industries du bois. Option B. - Technico-commerciale.	08.08.73

Autres secteurs des industries du bois Accord national du 16 octobre 1987

(Étendu par arrêté du 24 décembre 1987, JO 3 janvier 1988)

Généralités

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

CHAMPS D'APPLICATION (13)	Références NAPE
Le présent accord s'applique aux activités suivantes : à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Corse	

dans les zones de la forêt de Gascogne.	
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulure, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de Fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Emballages légers en bois à l'exclusion des boîtes à fromage	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Tourets	4805
Articles de sport (à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping)	5402

nautiques, matériels de camping)	5402
Articles de pêche (pour cannes et lignes)	5402

(13) Accord paritaire du 13 janvier 1992 étendu par arrêté du 27 avril 1992, JO 12 mai 1992 :
 Art. 1^{er}. - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805.
 Art. 2. - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

Article 1

Classification

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 2

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation et de classification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3

Salaires minimaux

(Voir annexe Salaires des ouvriers des autres secteurs des industries du bois)

Article 4

Modalités d'application

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 5 à 7

Prime d'ancienneté (articles intégrés dans les dispositions générales des ouvriers des industries du bois)

Article 8

Clause de sauvegarde

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 9

Extension et adhésion

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classifications des ouvriers

Niveau 1

Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. - Sans participation directe à la production.

AB. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

Niveau 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple.

D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

Niveau 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E. - Requirant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F. - Nécessitant des connaissances techniques.

G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine.

H. - Dont il définit le mode opératoire.

I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J. - Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelle ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II - Diplôme de l'éducation nationale concernant la scierie et l'industrie mécanique du bois

(note 14)

(14) Signataires :

Fédération nationale du bois ;
Confédération nationale des industries du bois ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération générale Force ouvrière, bâtiment-bois ;
Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T.
La confédération nationale des industries du bois, pour les syndicats et fédérations suivantes :

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :
— syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;
— syndicat national des fabricants de moulures ;
— syndicat national des industries du travail mécanique du bois.

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois :
— syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
— syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
— syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
— syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois.

Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Groupement professionnel de fabricants de fibre de bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiforme et multiplis (Fabomu) ;
Fédération nationale de l'injection des bois :
— syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
— syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
— syndicat national de l'injection des bois de construction ;
Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglo ;
Syndicat national des fabricants de parquets et lambris en chêne et châtaignier ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Groupement des industries françaises d'articles de pêche.

Niveau V - C.A.P.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2320	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84

50.2321	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tunnelier.	29.01.82

Niveau IV - B.T.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2325	Industries et commerce du bois. Option A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	Industries et commerce du bois. Option B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	Industries et commerce du bois. Option <i>B.P.</i> - Industries du bois.	24.01.86

Niveau III - B.T.S.

Document mis à jour le 1^{er} octobre 1987

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
--	---------------	------------------

32.2327	Industries du bois. Option A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	Industries du bois. Option B. - Technico- commerciale.	08.08.73

Personnel E.T.A.M. - Cadres

Classifications et salaires minimaux du personnel dans les industries du bois - Accord du 28 avril 1989

(note 15)

(15) Signataires :

La Confédération nationale des industries du bois pour les syndicats et fédérations suivantes :

Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :
— Syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;
— Syndicat national des fabricants de moulures ;
— Syndicat national des industries du travail mécanique du bois.
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois :
— Syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
— Syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
— Syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
— Syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (Fabomu) ;
Fédération nationale de l'injection des bois :
— Syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
— Syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
— Syndicat national de l'injection des bois de construction ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibraglo ;
Syndicat national des fabricants de parquets et lambris en chêne et châtaignier ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Groupement des industries françaises d'articles de pêche ;
Syndicat national des fabricants de palettes ;
Syndicat national des applicateurs de préservation des bois ;
Union nationale des industries de l'emballage en bois ;
Fédération nationale du bois ;
Confédération nationale des industries du bois ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération générale Force ouvrière bâtiment-bois ;
Fédération Bâti-Mat C.F.T.C. ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;
Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (F.I.B.O.P.A.) C.F.E.
C.G.C.

(Étendu par arrêté du 19 juillet 1989, JO 2 août 1989, modifié par avenant n° 6 du
1^{er} juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

Généralités

Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparus dans les industries du bois du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Cet accord achève le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels commencé par la conclusion des accords sur la classification du personnel ouvrier.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)	4805
Emballages légers en bois	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 1

Classification

Les nouvelles classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : du personnel administratif, technique, commercial.

Annexe II : du personnel agent de maîtrise.

Annexe III : du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord.

Article 2

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima) y compris la grille ouvrière de l'accord du 16 octobre 1987, constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe (voir annexe Salaires des non ouvriers des industries du bois). Ils sont applicables au jour de la mise en place de la classification, ou au plus tard le 1^{er} octobre 1989.

Article 4

Modalités d'application

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 5

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 6 à 8

Prime d'ancienneté

(articles intégrés dans les avenants catégoriels)

Article 9

Clause de sauvegarde

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 10

Extension et adhésion

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Annexes

Annexe I - Classification du personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.)

A.C.T. 1. - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidentes, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.

A.C.T. 2. - Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

1^{er} échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ;

2^e échelon : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

A.C.T. 3. - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1^{er} échelon : mise en oeuvre de procédures définies et combinées ;

2^e échelon : mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

A.C.T. 4. - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

A.C.T. 5. - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.

1^{er} échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ;

2^e échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne.

A.C.T. 6. - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

1^{er} échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ;

2^e échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

A.C.T. 7. - Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon, coefficient 320 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2^e échelon, coefficient 370 : il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe II - Classification agent de maîtrise (A.M.)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A.M. I. - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

A.M. II. - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

1^{er} échelon : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées ;

2^e échelon : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

A.M. III. - Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et (ou) d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ;

2^e échelon : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Annexe III - Classification cadre (C.)

Le cadre assure, dans l'exercice de ses responsabilités, une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1. - Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C 2. - Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

C 3. - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de cinquante salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4. - Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5. - Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6. - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins cinquante salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7. - Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8. - Personnel assurant la direction de l'entreprise.

Annexe IV - Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle primordial de la formation, que le contenu de cette formation soit acquis, de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise ou en rapport avec les fonctions exercées (ex. comptabilité, mécanique, informatique...), et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Correspondance entre les diplômes professionnels du bois et les classifications

Pour son premier emploi dans la profession, le titulaire des diplômes ci-dessous référencés, validant les capacités requises, sera classé au niveau minimum indiqué.

Une période d'adaptation est prévue pour ces jeunes diplômés :

- deux ans pour les cadres ;
- un an pour les agents de maîtrise ;
- six mois pour les autres personnels.

Pendant la période d'adaptation l'intéressé non cadre perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à 90 p. 100 du minimum conventionnel afférent à ce niveau.

Tableau de correspondance

DIPLOMES		NIVEAU MINIMUM D'ACCÈS	
		P.A.C.T.	Agent de maîtrise
B.T. Industrie et commerce du bois Option A : exploitation, débit, négoce. Option B : industrie de transformation du bois et dérivés.	A.C.T. 5, éch. 1		
B.T. Construction et aménagement d'ensembles Structures, agencements et menuiseries.	A.C.T. 5, éch. 1		
Bac professionnel Productique bois.	A.C.T. 4		
B.P. Industrie du bois Menuiserie du bâtiment et d'agencement, charpentier.	A.C.T. 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 Après 6 mois : A.M. 2, éch. 1	
B.P. Ameublement Option A : ébénisterie.	A.C.T. 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 Après 6 mois : A.M. 2, éch. 1	
B.T.S. Industrie du bois Option A : fabrication. Option B : technique commerciale	A.C.T. 6, éch. 2	A.M. 2, éch. 2	C 1

Option B : technico-commerciale.	éch. 2		
B.T.S. Fabrication industrielle du mobilier Option A : meubles. Option B : sièges.	A.C.T. 6, éch. 2	A.M. 2, éch. 2	C 1

Négoce (note 1 bis)

(1 bis) CCN dénoncée par la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995, prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996, étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996. À compter de cette date et pour les entreprises de ce secteur, se reporter à la CCN "Bois d ' oeuvre et produits dérivés (Négoce du)".

et importation du bois

Accord du 10 février 1992

(note 16)

(16) Signataires :

Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés ;
Fédération française des importateurs de bois du Nord ;
Fédération française des importateurs de bois tropicaux et américains ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;
Fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;
Syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.F.E. - C.G.C. ;
Fédération générale du bâtiment, des travaux publics et du bois F.O.

(Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992)

Généralités

Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans le commerce du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en établissant une échelle de rémunération propre à reconnaître les qualifications et à promouvoir les personnes.

Le présent accord se substitue aux accords de classification du 14 mai 1970 relatif aux ouvriers et aux collaborateurs, ainsi qu'à leurs avenants, et à tout accord ayant les mêmes objets.

Article 1

Champ d'application

L'expression « Négoce et importation des bois » recouvre les activités du commerce :

- du bois ;
- des dérivés du bois ;
- et par extension de tout produit connexe.

Le présent accord s'applique donc aux entreprises du négoce et de l'importation des bois relevant du code APE 5907, à l'exclusion du commerce de gros de liège et articles en liège.

Article 2

Date d'application du présent accord

Cet accord prendra effet au plus tard le lendemain du dernier jour du 3^e mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3

Classifications

Les classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : celle du personnel ouvrier.

Annexe II : celle du personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.).

Annexe III : celle du personnel agent de maîtrise (A.M.).

Annexe IV : celle du personnel cadre (C.).

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions exercées, en application des critères classant déterminés par les annexes I , II , III et IV .

Ces critères classants sont :

- la complexité des tâches effectuées ;
- les connaissances requises soit par formation acquise, soit par formation initiale ;
- l'autonomie ;
- l'encadrement.

Les classifications comportent des définitions de niveaux et échelons. Il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement des salariés doit être achevé au plus tard le lendemain du dernier jour du deuxième mois après la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes prévus par les accords du 3 juillet 1991 et du 8 janvier 1992 donnent lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 5

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles constitue un ensemble cohérent, déterminé de façon homogène, qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois disponibles dans l'entreprise, de l'expérience acquise, de la qualification et/ou de la formation des salariés.

Article 6

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal mensuel représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés par accord particulier.

Article 7

Modalités d'application

Les modalités de mise en oeuvre de l'accord sont précisées en annexes VII et VIII , les diplômes à prendre en compte, en annexes V et VI .

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs professionnelles, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard le dernier jour du deuxième mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner au salarié concerné une réponse motivée par écrit dans les trente jours.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 8

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou lorsque le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses

responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 9 à 11
Prime d'ancienneté
(articles intégrés dans les avenants catégoriels)

Article 12
Clause de sauvegarde

Si au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la masse salariale brute instantanée, charges exclues, des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, l'entreprise peut effectuer une application modulée dans la limite maximale de trois ans et pour cette seule occasion. Dans ce cas la hausse totale sera appliquée à raison d'un tiers par an.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

L'employeur portera par écrit à la connaissance des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise ou l'établissement la classification et le coefficient définis à chaque salarié concerné au terme du processus.

Les partenaires sociaux consigneront par écrit les raisons de cette application à effet retardé et les étapes intermédiaires retenues.

Article 13
Extension et adhésion

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Les démarches seront accomplies par les organisations patronales signataires dans le mois suivant la signature de l'accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs du négoce interindustriel qui voudraient y adhérer.

Annexes
Annexe I - Classification du personnel ouvrier

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
I	AP	100	Personnel effectuant des tâches élémentaires (tâches

I	AB	100	Personnel effectuant des tâches élémentaires (tâches d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières ni autonomie).
II			Personnel effectuant des tâches simples (tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser) :
II	C	105	- sans incidence sur la qualité du service ou du produit, notamment par l'utilisation de matériels de maniement simple ;
II	D	110	- où l'attention et l'intervention de l'opérateur participent à l'obtention de la qualité requise du service ou du produit.
III			Personnel effectuant des tâches combinées influant directement sur la qualité du service ou du produit (tâches constituées par l'enchaînement de différents travaux simples selon des procédures détaillées, notamment avec utilisation de matériels professionnels) :
III	E	115	- requérant des connaissances professionnelles usuelles ;
III	F	125	- nécessitant des connaissances techniques ;
III	G	135	- autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.
IV			Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes déterminantes pour la qualité du service ou du produit (tâches mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter la qualité du service ou du produit, au besoin par une utilisation de matériel complexe) :
IV	H	150	- disposant d'une certaine autonomie ;
IV	I	170	- disposant d'une autonomie dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant un rôle dans la distribution du travail dans une équipe ;
IV	J	200	- possédant une parfaite maîtrise des données professionnelles.

Annexe II - Classification du personnel administratif, commercial technique (A.C.T.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
ACT 1		100	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé.
ACT 2			Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant pratique et/ou dextérité :
ACT 2	1 ^{er}	110	- appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ;
ACT 2	2 ^e	120	- pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
ACT 3			Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :
ACT 3	1 ^{er}	135	- mise en oeuvre de procédures définies et combinées ;
ACT 3	2 ^e	150	- mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

ACT 4		170	Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles - en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes ou techniques - il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
ACT 5			Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation. La réalisation des tâches influe :
ACT 5	1 ^{er}	190	- sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ;
ACT 5	2 ^e	210	- sur l'efficacité de l'organisation interne.
ACT 6			Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches d'un niveau professionnel élevé soit acquis par formation, soit exigeant des connaissances techniques approfondies, soit reconnu par une expérience significative antérieure ;
ACT 6	1 ^{er}	240	- ces tâches, de par leur incidence, supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ;
ACT 6	2 ^e	270	- de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer la réalisation des objectifs donnés.
ACT 7			Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions :
ACT 7	1 ^{er}	320	- il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique ;
ACT 7	2 ^e	370	- il assure l'élaboration et la mise en œuvre de ses

ACT 7	2 ^e	370	- il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.
-------	----------------	-----	--

Annexe III - Classification du personnel agent de maîtrise

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.

Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	QUALIFICATIONS
AM I		190	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des directives. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.
AM II	1 ^{er}	230	Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, et exécuter les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.
AM II	2 ^e	270	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications nécessaires à la réalisation de ses missions.
AM III			Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie et/ou d'un pouvoir de décision étendu dans le cadre de ses fonctions :
AM III	1 ^{er}	320	- agent de maîtrise participant à l'élaboration des programmes d'action et assurant leur mise en oeuvre.
AM III	2 ^e	370	agent de maîtrise élaborant les programmes d'action et

AM III	2 ^e	370	- agent de maîtrise élaborant les programmes d'action et contrôlant leur mise en oeuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés.
--------	----------------	-----	--

Annexe IV - Classification du personnel cadre

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation sont indispensables pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

NIVEAU	COEF.	QUALIFICATIONS
C. I	280	Personnel nécessairement issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme dont le niveau de formation est requis pour exercer sa fonction.
C. II	360	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel assurant la responsabilité d'un secteur déterminé grâce à une expérience professionnelle confirmée, ou après une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage suivie avec succès.
C. III	420	Personnel responsable d'un établissement, dans le cadre d'une délégation limitée.
C. IV	460	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs, ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, avec délégation de pouvoir clairement définie.
C. V	480	Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
C. VI	540	Personnel assumant la responsabilité complète de la gestion et des

C. VI	510	Personnel assumant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'un établissement.
C. VII	550	Personnel exerçant une responsabilité majeure s'exerçant sur le plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options de celle-ci.
C. VIII	600	Personnel assumant la direction ultime et intégrale de l'entreprise.

Annexe V - Diplômes

Niveau V - C.A.P.

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2320	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2321	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois. Option B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	25.05.84
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08.10.79
50.2334	Tonnelier.	29.01.82

Niveau IV - B.T.

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
50.2325	Industries et commerce du bois. Option A. - Exploitation, débit, négoce.	19.07.83
50.2326	Industries et commerce du bois. Option B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19.07.83
45.2301	Industries et commerce du bois. Option <i>B.P.</i> - Industries du bois.	24.01.86

Niveau III - B.T.S.

NUMÉRO des groupes nomenclature des formations	QUALIFICATION	DATE des arrêtés
32.2327	Industries du bois. Option A. - Fabrication.	08.08.73
32.2301	Industries du bois. Option B. - Technico-commerciale.	08.08.73

Annexe VI - Diplômes

DIPLÔMES	NIVEAU MINIMUM D'ACCÈS		
	B.A.C.T.	Agent maîtrise	Code

	P.A.C.T.	Agent maîtrise	Cadre
B.T. industrie et commerce du bois Option A : exploitation, débit, négoce. Option B : industrie de transformation du bois et dérivés.	A.C.T. 5 éch. 1		
B.T. construction et aménagement d'ensembles (structures, agencement et menuiseries)	A.C.T. 5 éch. 1		
Bac professionnel Productique bois.	A.C.T. 4		
B.P. industries du bois	A.C.T. 5 éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 ; après 6 mois : A.M. 2, échelon 1.	
Menuisier du bâtiment et d'agencement. Charpentier. B.P. ameublement	A.C.T. 5 éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : A.M. 1 ; après 6 mois : A.M. 2, éch. 1.	
Option A : ébénisterie. •B.T.S. industrie du bois — Option A : fabrication. — Option B : technico-commerciale. •B.T.S. fabrication industrielle du mobilier —Option A : meubles. —Option B : sièges.	A.C.T. 6 éch. 2	A.M. 2 éch. 2	C. 1

Annexe VII - Modalités d'application de l'accord

La présente annexe à l'accord de classification a pour objet de préciser les modalités de sa mise en oeuvre dans les entreprises ou établissements de la profession. Cette annexe traduit la volonté des organisations patronales et syndicales signataires de voir respectées par les parties les dispositions de l'accord précité.

À cet effet une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Le chef d'entreprise informera par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification et ce au plus

tard un mois avant la date d'application du présent accord.

En cas de réclamation d'un salarié sur sa nouvelle classification, les délégués du personnel sont compétents pour présenter cette réclamation à l'employeur qui devra donner une réponse motivée par écrit dans les trente jours.

La mise en place de la nouvelle classification d'emploi prendra en compte la nature et l'intégralité des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ses compétences. Elle ne devra pas entraîner pour le salarié le versement d'une rémunération inférieure à celle qui lui était versée précédemment. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une prime d'ancienneté avant la mise en vigueur de l'accord, il a été prévu par l'article 10 une progressivité d'application.

La première année, les nouveaux bénéficiaires ayant de un an à trois ans d'ancienneté seront crédités d'un point d'ancienneté, ceux ayant de quatre à six ans d'ancienneté de deux points, ceux de sept à neuf ans de trois points, ceux de dix à douze ans de quatre points et ceux de treize ans et plus de cinq points.

La deuxième année, les nouveaux bénéficiaires ayant un an d'ancienneté auront un point d'ancienneté, ceux de deux à trois ans auront deux points, ceux de quatre ans trois points, ceux de cinq à six ans quatre points, ceux de sept ans cinq points, ceux de huit à neuf ans six points, ceux de dix ans sept points, ceux de onze à douze ans huit points, ceux de treize ans neuf points et ceux de quatorze ans et plus dix points.

La troisième année, chacun des salariés nouvellement bénéficiaire sera crédité d'un point par année d'ancienneté, comme prévu à l'article 8 de l'accord de classification.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications des emplois sera communiqué aux représentants du personnel au plus tard douze mois après la mise en place.

La commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective a aussi pour mission de répondre à toute demande relative à l'interprétation du présent accord national de classification et de ses annexes. La commission est composée de représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celui-ci.

La commission devra se réunir dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception auprès d'une des organisations patronales signataires. Cette demande devra être accompagnée de toutes informations et documents nécessaires.

La convocation à la commission paritaire nationale d'interprétation comprend les motifs de la saisine, ainsi que les informations et documents nécessaires à ses membres. Le procès-verbal de la réunion est transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai maximum de quinze jours.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale à laquelle a été adressée la demande de saisine.

Annexe VIII - Note d'information au personnel à afficher après extension de l'accord à côté du texte in extenso de l'accord de classification et de ses annexes

Les partenaires sociaux, au plan national, ont négocié un nouvel accord de classification applicable dans les entreprises de négoce et d'importation des bois, qui se substitue à celui en vigueur depuis le 14 mai 1970.

Cet accord est signé par :

- la fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés ;
 - la fédération française des importateurs de bois du Nord ;
 - la fédération française des importateurs de bois tropicaux et américains, 8, rue du Colonel-Moll, 75017 Paris,
- d'une part, et
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T., 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris cedex 19 ;

- la fédération Bâti-Mat - T.P. - C.F.T.C., 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris cedex 10 ;
- le syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.F.E. - C.G.C., 21, rue Saint-Augustin, 75002 Paris ;
- la fédération générale du bâtiment, des travaux publics et du bois F.O., 170, avenue Parmentier, 75010 Paris, d'autre part.

Ce texte et ses annexes sera affiché dans l'entreprise et pourra être consulté par l'ensemble des salariés aux endroits indiqués ci-après :

Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement) :

Il peut également être consulté auprès des organisations signataires.

Une réunion spécifique des représentants du personnel sera consacrée à l'examen des principes de classement et de leur mise en oeuvre dans l'entreprise ou l'établissement.

Une fois la classification réalisée, un état indiquant les effets de son application leur sera remis.

Chaque salarié concerné recevra, au plus tard un mois avant la date d'application dudit accord, la notification écrite de son nouveau classement (niveau, échelon, coefficient).

Cet accord de classification entre en vigueur le ... soit trois mois après la date d'extension de l'accord national.

Salaires

Tous secteurs

Rémunération des ouvriers de 16 à 18 ans

(Annexe VIII du 12 juin 1968)

Pour les salariés de seize à dix-huit ans les salaires seront les mêmes que ceux octroyés aux adultes pour le même emploi, sous réserve :

- 1° Qu'ils aient six mois d'ancienneté, sinon lesdits salaires ne pourront subir un abattement supérieur à 10 p. 100 ;
- 2° Qu'ils puissent fournir un travail équivalent à celui des adultes, sinon leur salaire sera, après entente avec les représentants du personnel, fixé à 90 p. 100 ou 95 p. 100 du salaire de l'adulte exerçant le même emploi.

Industries du bois

Définition de la politique salariale dans l'industrie du bois

Accord du 24 décembre 1992

(note 18)

(18) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois ;
Chambre syndicale nationale des bois de placage ;
Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération française des importateurs de bois du Nord ;
Fédération française des bois tropicaux et américains ;
Fédération française du négoce, de bois d'oeuvre et produits dérivés,
D'une part, et
Fédération générale Force ouvrière Bâtiment-bois F.O. ;
Fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;
Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois (F.I.B.O.P.A.) C.F.E. - C.G.C.,
D'autre part.

(Non étendu)

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Article 1

Activités concernées

Le présent protocole d'accord s'applique aux organisations patronales représentatives des activités suivantes :

	Référence NAPE
Commerce de gros de bois et dérivés de bois (négoce et importation)	5907
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbons de bois
Derivats, meubler, boquettes	4802

Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis, multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Classifications professionnelles concernées

Les dispositions du présent protocole d'accord sont applicables à l'ensemble des salariés couverts par les accords du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 sur les classifications ainsi que celles résultant de l'accord U.N.E.B. du 5 novembre 1990, et de l'accord sur les classifications du personnel du négoce et de l'importation des bois du 10 février 1992 (voir annexe Classification des industries du bois).

Article 3

Négociation annuelle

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNLS ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

(Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu) «À l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire professionnelle sera convoquée annuellement - au plus tard en décembre - conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, pour déterminer les dates et les modalités de la politique salariale, en vue de la revalorisation des salaires minima catégoriels ainsi que de la valeur du point d'ancienneté pour l'année à venir.»

Article 4 **Détermination des salaires minima conventionnels**

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Les salaires minima applicables à l'ensemble des coefficients et des catégories professionnelles découleront de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application des nouveaux minima ainsi déterminés entrera en vigueur à la date fixée par les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle.

Article 5 **Détermination du point d'ancienneté**

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

La valeur du point d'ancienneté découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application de la valeur ainsi déterminée entrera en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile faisant l'objet de la négociation.

Article 6

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du Code du Travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois et de l'importation des bois», une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- Les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- Les facteurs objectifs et subjectifs pouvant conduire les femmes ou les hommes chargés de recrutement à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- La part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- Les différences entre les contraintes respectives des femmes et des hommes quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur les choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;
- Les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activités et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Article 7 **Date d'application** **(mod. par ✦)**

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur lors de l'ouverture des négociations relatives aux salaires minima conventionnels pour l'année 2009.

Article « 8 » Adhésion

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Le présent protocole d'accord reste ouvert à tous les autres secteurs d'activités du bois - non mentionnés à l'article 1- qui voudraient y adhérer, sous réserve, et dans le respect des dispositions de l'article 2.

Article « 9 » Application

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Les parties signataires du présent protocole d'accord conviennent que les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires, en assureront l'application.

Le présent protocole ne peut remettre en cause l'application de dispositions plus favorables, ayant le même objet, qui seraient en vigueur dans les entreprises.

Les parties signataires peuvent remettre chaque année en question les dispositions du présent protocole d'accord, conclu pour une durée indéterminée, moyennant le respect d'un préavis de

trois mois avant le terme de l'année civile.

Toute remise en question du présent protocole d'accord devra être notifiée, par pli recommandé avec demande d'accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires.

Article « 10 » Communication

(mod. par )

Avenant n° 1, 15 juill. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

CSNBP ;

GPFFB ;

FNLS ;

SNFPB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

Le commerce du Bois ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FFISL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FIBOPA CGC ;

BATBOIS FO.

Le présent protocole d'accord sera adressé au service des conventions et accords collectifs auprès du ministère du travail.

Barèmes Ouvrier Emballages en bois

Additif n° 12 du 16 décembre 2003

(Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004 à l'exception du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension)

Article 1er Champ d'application

	Code APE
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004

			A compter du 1/07/2004
Niveau 1	AB	100	1091 €

Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1100 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1109 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1133 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1181 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1229 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1300 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1396 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1539 €

Article 3

Point d'ancienneté

A compter du 1^{er} Janvier 2004, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,19 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 13 du 5 janvier 2005

(Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)

Article 1er

Champ d'application

- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805 (Code APE)

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005 :

			À compter du 1 ^{er} avril 2005
Niveau 1	AB	100	1154 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1158 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1163 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1165 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1214 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1263 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1336 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1435 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1582 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2005, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,33 €.

Article 4
Négociations salariales 2006

Les parties signataires conviennent que la négociation des salaires minima conventionnels qui se déroulera en décembre 2005 pour la définition de la politique salariale 2006 sera réalisée dans le respect de l'accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois.

Article 5
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 14 du 21 décembre 2005

(Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août, à l'exception du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Code NAPE

- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Article 2
Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1/04/2006	À compter du 1/10/2006
Niveau 1	AB	100	1218 €	1229 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1223 €	1232 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1228 €	1235 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1233 €	1238 €

	2 ^{ème} échelon F	125	1238 €	1242 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1289 €	1293 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1365 €	1369 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1466 €	1470 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1617 €	1622 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,52 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 15 du 14 novembre 2006

(Étendu par arr.12 oct. 2007, JO 19 oct., à l'exception du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

Code NAPE

- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} avril 2007	À compter du 1 ^{er} octobre 2007
Niveau 1	AB	100	1254,28 €	1268 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1258 €	1271 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1262 €	1275 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1266 €	1279 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1272 €	1285 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1324 €	1329 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1403 €	1408 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1508 €	1513 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1666 €	1670 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,73 €.

**Article 4
Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 16 du 4 mars 2008

(Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 5 nov.)

**Article 1er
Champ d'application**

Code NAPE

- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4 805

**Article 2
Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2008
Niveau 1	AB	100	1312 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1321 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1329 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1335 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1345 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1376 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1422 €

Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1432 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1539 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1698 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juin 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixé à 5,90 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 17 du 1^{er} octobre 2008

(Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai, à l'exception du secteur de l'emballage léger exclu de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : Code NAPE 4805

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
Niveau 1	AB	100	1 322 €	1 356 €

Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 335 €	1 365 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 344 €	1 373 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 350 €	1 379 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 360 €	1 390 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 391 €	1 422€
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 448 €	1 480 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 556 €	1 582 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 717 €	1 746 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,96 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Additif n° 18 du 7 décembre 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEI ;
FFT.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FGFO ;
FNCFB CFDT.

Article 1er

Champ d'application

- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : Code NAPE 4805

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 1	AB	100	1 366 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 375 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 386 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 397 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 409 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 442 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 501 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 604 €

	3 ^{ème} échelon J	200	1 770 €
--	----------------------------	-----	---------

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Autres secteurs des industries du bois

Avenant n° 15 du 16 décembre 2003

(Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004 à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
- Fabrication d'articles en liège	5408
- Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
- Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
- Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801

Production de Charbon de Bois	
Parquets, Moulures, Baguettes	4803
Panneaux de Fibragglo	4804
Poteaux, Traverses, Bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Trouets	4805
Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004 :

			À compter du 1^{er} juillet 2004
Niveau 1	AB	100	1091€
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1100 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1109 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1133 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1181 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1229 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1300 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1396 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1539 €

Article 3
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2004, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,19 €

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 16 du 5 janvier 2005

(Étendu par arr. 27 juin 2005, JO 7 juill., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
- Fabrication d'articles en liège	5408
- Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
- Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
- Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
- Production de Charbon de Bois	
- Parquets, Moulures, Baguettes	4803

- Panneaux de Fibragglo	4804
- Poteaux, Traverses, Bois injectés	4804
- Application de traitements des bois	4804
- Emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages	4805
- Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
- Fibre de bois	4807
- Farine de bois	4807
- Tourets	4805
- Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
- Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
- Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
- Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005 :

			À compter du 1^{er} avril 2005
Niveau 1	AB	100	1154 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1158 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1163 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1165 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1214 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1263 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1336 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1435 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1582 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2005, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

Article 4
Négociations salariales 2006

Les parties signataires conviennent que la négociation des salaires minima conventionnels qui se déroulera en décembre 2005 pour la définition de la politique salariale 2006 sera réalisée dans le respect de l'accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois.

Article 5
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 17 du 21 décembre 2005

(Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août, à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803

Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1/04/006	À compter du 1/10/2006
Niveau 1	AB	100	1218 €	1229 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1223 €	1232 €
	2 ^{er} échelon D	110	1228 €	1235 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1233 €	1238 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1238 €	1242 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1289 €	1293 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1365 €	1369 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1466 €	1470 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1617 €	1622 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,52 €.

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord n° 18 du 14 novembre 2006

(Étendu par arr. 12 oct. 2007, JO 19 oct., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804

Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis 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
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} avril 2007	À compter du 1 ^{er} octobre 2007
Niveau 1	AB	100	1254,28 €	1268 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1258 €	1271 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1262 €	1275 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1266 €	1279 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1272 €	1285 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1324 €	1329 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1403 €	1408 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1508 €	1513 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1666 €	1670 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,73 €.

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 19 du 4 mars 2008

(Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 5 nov., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804

Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2008
Niveau 1	AB	100	1 312 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 321 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 329 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 335 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 345 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 376 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 432 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 539 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 698 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Juin 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 20 du 1^{er} octobre 2008

(Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis 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
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1^{er} janvier 2009	À compter du 1^{er} juillet 2009
Niveau 1	AB	100	1 322 €	1 356 €

Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 335 €	1 365 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 344 €	1 373 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 350 €	1 379 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 360 €	1 390 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 391 €	1 422 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 448 €	1 480 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 556 €	1 582 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 717 €	1 746 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5.96 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 21 du 7 décembre 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FGFO ;
FNCB CFDT.

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Desserts, Moulures, baguettes	4802

Parquets, Moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis 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
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de Palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2
Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 1	AB	100	1 366 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 375 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 386 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 397 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 409 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 442 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 501 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 604 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 770 €

Article 3
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

Article 4 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris le 7 décembre 2010.

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique.

Barèmes non-ouvrier

Avenant n° 13 du 16 décembre 2003

(Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004 à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
- Fabrication d'articles en liège	5408
- Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
- Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
- Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
- Production de Charbon de Bois	-

Parquets, Moulures, Baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de Fibragglo	4804
Poteaux, Traverses, Bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004 :

			A compter du 1 juillet 2004
ACT 1		100	1091 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1109 €
	2 ^e échelon	120	1157 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1229 €
	2 ^{ème} échelon	150	1300 €
ACT 4		170	1396 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1491 €
	2 ^e échelon	210	1586 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1730 €

	2 ^e échelon	270	1873 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2111 €
	2 ^e échelon	370	2350 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004 :

			A compter du 1 juillet 2004
AM 1		190	1491 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1682 €
	2 ^e échelon	270	1873 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2111 €
	2 ^e échelon	370	2350 €

Cadres

Appointements mensuels minimaux :

		A compter du 1 juillet 2004
C 1	280	1920 €
C 2	360	2302 €
C 3	420	2588 €
C 4	460	2779 €
C 5	480	2874 €
C 6	510	3017 €
C 7	550	3208 €
C 8	600	3447 €

Article 3

Point d'ancienneté

A compter du **1^{er} janvier 2004**, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,19 euros.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 14 du 5 janvier 2005

(Étendu par arr. 27 juin 2005, JO 7 juill., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence Nape
- Fabrication d'articles en liège	5408
- Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
- Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
- Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
- Production de Charbon de Bois	-
- Parquets, Moulures, Baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
- Panneaux de Fibragglo	4804
- Poteaux, Traverses, Bois injectés	4804
- Application de traitements de bois	4804
- Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

- Emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages	4805
- Palettes	4805
- Tourets	4805
- Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
- Fibre de bois	4807
- Farine de bois	4807
- Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
- Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée:

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005:

			À compter du 1^{er} avril 2005
--	--	--	---

ACT 1		100	1154 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1163 €
	2 ^{ème} échelon	120	1189 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1263 €
	2 ^{ème} échelon	150	1336 €
ACT 4		170	1435 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1532 €
	2 ^{ème} échelon	210	1630 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1777 €
	2 ^{ème} échelon	270	1924 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2169 €
	2 ^{ème} échelon	370	2414 €

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005 :

			À compter du 1 ^{er} avril 2005
AM 1		190	1532 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1728 €
	2 ^{ème} échelon	270	1924 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2169 €
	2 ^{ème} échelon	370	2414 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminé:

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} avril 2005
C 1	280	1973 €
C 2	360	2365 €
C 3	420	2659 €
C 4	460	2855 €
C 5	480	2952 €

C 5	480	2953 €
C 6	510	3100 €
C 7	550	3296 €
C 8	600	3541 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2005, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

Article 4

Négociations salariales 2006

Les parties signataires conviennent que la négociation des salaires minima conventionnels qui se déroulera en décembre 2005 pour la définition de la politique salariale 2006 sera réalisée dans le respect de l'accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 15 du 21 décembre 2005

(Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août, à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805

Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

- Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1/04/2006	À compter du 1/10/ 2006
ACT 1		100	1218 €	1229 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1228 €	1235 €

	2 ^{ème} échelon	120	1235 €	1240 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1289 €	1293 €
	2 ^{ème} échelon	150	1365 €	1369 €
ACT 4		170	1466 €	1470 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1567 €	1572 €
	2 ^{ème} échelon	210	1668 €	1673 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1819 €	1825 €
	2 ^{ème} échelon	270	1971 €	1977 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2223 €	2231 €
	2 ^{ème} échelon	370	2476 €	2484 €

- Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1/04/2006	À compter du 1/10/2006
AM 1		190	1567 €	1572 €

AM 2	1 ^{er} échelon	230	1769 €	1774 €
	2 ^{ème} échelon	270	1971 €	1977 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2223 €	2231 €
	2 ^{ème} échelon	370	2476 €	2484 €

- Cadres -

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée:

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1/04/2006	À compter du 1/10/2006
C 1	280	2021 €	2028 €
C 2	360	2425 €	2434 €
C 3	420	2728 €	2738 €
C 4	460	2930 €	2940 €
C 5	480	3031 €	3042 €
C 6	510	3183 €	3194 €
C 7	550	3395 €	3407 €

C 7	550	3385 €	3397 €
C 8	600	3637 €	3650 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,52 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 16 du 14 novembre 2006

(Étendu par arr. 12 oct. 2007, JO 19 oct., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4901

Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports	5102

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À L'EXCLUSION des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} avril 2007	À compter du 1 ^{er} octobre 2007
ACT 1		100	1254,28 €	1268 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1262 €	1275 €
	2 ^{ème} échelon	120	1269 €	1282 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1324 €	1329 €
	2 ^{ème} échelon	150	1403 €	1408 €
ACT 4		170	1508 €	1513€
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1613 €	1618 €

	2 ^{ème} échelon	210	1718 €	1723 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1876 €	1880 €
	2 ^{ème} échelon	270	2033 €	2038 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2296 €	2300 €
	2 ^{ème} échelon	370	2558 €	2563 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} avril 2007	À compter du 1 ^{er} octobre 2007
AM 1		190	1613 €	1618 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1823 €	1828 €
	2 ^{ème} échelon	270	2033 €	2038 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2296 €	2300 €
	2 ^{ème} échelon	370	2558 €	2563 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} avril 2007	À compter du 1 ^{er} octobre 2007
C 1	280	2086 €	2090 €
C 2	360	2506 €	2510 €
C 3	420	2821 €	2825 €
C 4	460	3031 €	3035 €
C 5	480	3136 €	3140 €
C 6	510	3293 €	3298 €
C 7	550	3503 €	3508 €
C 8	600	3766 €	3770 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,73 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 17 du 4 mars 2008

(Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 5 nov., à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne exclues de l'extension)

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2008
ACT 1		100	1 312 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 329 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 340 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 376 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 432 €
ACT 4		170	1 539 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 646 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 752 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 912 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 073 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 339 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 607 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2008
AM 1		190	1 646 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 856 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 073 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 339 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 607 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :
Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} juin 2008
C 1	280	2 126 €
C 2	360	2 553 €
C 3	420	2 873 €
C 4	460	3 087 €
C 5	480	3 193 €

C 6	510	3 354 €
C 7	550	3 568 €
C 8	600	3 834 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juin 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 18 du 1^{er} octobre 2008

(Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchées et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
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

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
ACT 1		100	1 322 €	1 356 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 344 €	1 373 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 355 €	1 385 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 391 €	1 422 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 448 €	1 480 €
ACT 4		170	1 556 €	1 582 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 664 €	1 692 €

	2 ^{ème} échelon	210	1 771 €	1 801 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 933 €	1 966 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
AM 1		190	1 664 €	1 692 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 876 €	1 908 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
C 1	280	2 149 €	2 186 €
C 2	360	2 581 €	2 625 €
C 3	420	2 905 €	2 954 €
C 4	460	3 121 €	3 174 €
C 5	480	3 228 €	3 283 €
C 6	510	3 391 €	3 449 €
C 7	550	3 607 €	3 669 €
C 8	600	3 876 €	3 942 €

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,96 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 19 du 7 décembre 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;
FNCF CFDT.

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Secteurs relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4904

Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports	5102

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2 **Salaires minima**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
ACT 1		100	1 366 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 386 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 403 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 442 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 501 €
ACT 4		170	1 604 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 716 €

	2 ^{ème} échelon	210	1 826 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 994 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1^{er} janvier 2011
AM 1		190	1 716 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 935 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée : appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} janvier 2011
C 1	280	2 217 €
C 2	360	2 662 €
C 3	420	2 995 €
C 4	460	3 218 €
C 5	480	3 329 €
C 6	510	3 497 €
C 7	550	3 720 €
C 8	600	3 997 €

Article 3

Point d'ancienneté

A compter du 1er janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5.98 ;.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Importation du bois Salaires

Avenant n° 9 du 16 décembre 2003

(Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004 à l'exception du secteur du négoce de bois exclu de l'extension)

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004 :

			À compter du 1 ^{er} juillet 2004
Niveau 1	AB	100	1091 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1100 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1109 €

Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1133 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1181 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1229 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1300 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1396 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1539 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004 :

			À compter du 1^{er} juillet 2004
ACT 1		100	1091 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1109 €
	2 ^{ème} échelon	120	1157 €

ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1229 €
	2 ^{ème} échelon	150	1300 €
ACT 4		170	1396 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1491 €
	2 ^{ème} échelon	210	1586 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1730 €
	2 ^{ème} échelon	270	1873 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2111 €
	2 ^{ème} échelon	370	2350 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} juillet 2004 :

			À compter du 1^{er} juillet 2004
AM 1		190	1491 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1682 €

	2 ^{ème} échelon	270	1873 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2111 €
	2 ^{ème} échelon	370	2350 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2004
C 1	280	1920 €
C 2	360	2302 €
C 3	420	2588 €
C 4	460	2779 €
C 5	480	2874 €
C 6	510	3017 €
C 7	550	3208 €
C 8	600	3447 €

C 8	600	3447 €
-----	-----	--------

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2004, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,19 €

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 10 du 5 janvier 2005

(Étendu par arr. 27 juin 2005, JO 7 juill., applicable à compter du 1^{er}avr. 2005 à l'exception du secteur du négoce du bois, exclu de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005 :

			À compter du 1^{er} avril 2005
Niveau 1	AB	100	1154 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1159 €

Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1158 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1163 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1165 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1214 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1263 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1336 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1435 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1582 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005 :

			À compter du 1^{er} avril 2005
ACT 1		100	1154 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1163 €

ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1163 €
	2 ^{ème} échelon	120	1189 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1263 €
	2 ^{ème} échelon	150	1336 €
ACT 4		170	1435 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1532 €
	2 ^{ème} échelon	210	1630 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1777 €
	2 ^{ème} échelon	270	1924 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2169 €
	2 ^{ème} échelon	370	2414 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67, applicables au 1^{er} avril 2005 :

			À compter du 1^{er} avril 2005
--	--	--	---

AM 1		190	1532 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1728 €
	2 ^{ème} échelon	270	1924 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2169 €
	2 ^{ème} échelon	370	2414 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1^{er} avril 2005
C 1	280	1973 €
C 2	360	2365 €
C 3	420	2659 €
C 4	460	2855 €
C 5	480	2953 €

C 6	510	3100 €
C 7	550	3296 €
C 8	600	3541 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2005, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

Article 6

Négociations salariales 2006

Les parties signataires conviennent que la négociation des salaires minima conventionnels qui se déroulera en décembre 2005 pour la définition de la politique salariale 2006 sera réalisée dans le respect de l'accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 11 du 21 décembre 2005

(Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août, à l'exception du secteur du négoce du bois exclu de l'extension)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante:

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ;
lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 avril 2006	À compter du 1 octobre 2006
Niveau 1	AB	100	1218 €	1229 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1223 €	1232 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1228 €	1235 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1233 €	1238 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1238 €	1242 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1289 €	1293 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1365 €	1369 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1466 €	1470 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1617 €	1622 €

Article 3
Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et
agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

- Personnel Administratif, Commercial et Technique -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 avril 2006	À compter du 1 octobre 2006
ACT 1		100	1218 €	1229 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1228 €	1235 €
	2 ^{ème} échelon	120	1235 €	1240 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1289 €	1293 €
	2 ^{ème} échelon	150	1365 €	1369 €
ACT 4		170	1466 €	1470 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1567 €	1572 €
	2 ^{ème} échelon	210	1668 €	1673 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1819 €	1825 €
	2 ^{ème} échelon	270	1971 €	1977 €

ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2223 €	2231 €
	2 ^{ème} échelon	370	2476 €	2484 €

- Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 avril 2006	À compter du 1 octobre 2006
AM 1		190	1567 €	1572 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1769 €	1774 €
	2 ^{ème} échelon	270	1971 €	1977 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2223 €	2231 €
	2 ^{ème} échelon	370	2476 €	2484 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À Compter du 1 avril 2006	À compter du 1 octobre 2006
C 1	280	2021 €	2028 €
C 2	360	2425 €	2434 €
C 3	420	2728 €	2738 €
C 4	460	2930 €	2940 €
C 5	480	3031 €	3042 €
C 6	510	3183 €	3194 €
C 7	550	3385 €	3397 €
C 8	600	3637 €	3650 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,52 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 12 du 14 novembre 2006

(Étendu par arr. 12 oct. 2007, JO 19 oct., à l'exception du secteur du négoce du bois exclu de l'extension)

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 **Salaires minima ouvriers**

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 avril 2007	À compter du 1 octobre 2007
Niveau 1	AB	100	1254,28 €	1268 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1258 €	1271 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1262 €	1275 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1266 €	1279 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1272 €	1285 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1324 €	1329 €

Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1403 €	1408 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1508 €	1513 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1666 €	1670 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 avril 2007	À compter du 1 octobre 2007
ACT 1		100	1254,28 €	1268 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1262 €	1275 €
	2 ^{ème} échelon	120	1269 €	1282 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1324 €	1329 €
	2 ^{ème} échelon	150	1403 €	1408 €
ACT 4		170	1508 €	1513 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1613 €	1618 €

ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1613 €	1618 €
	2 ^{ème} échelon	210	1718 €	1723 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1876 €	1880 €
	2 ^{ème} échelon	270	2033 €	2038 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2296 €	2300 €
	2 ^{ème} échelon	370	2558 €	2563 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 Avril 2007	À compter du 1 Octobre 2007
AM 1		190	1613 €	1618 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1823 €	1828 €
	2 ^{ème} échelon	270	2033 €	2038 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2296 €	2300 €
	2 ^{ème} échelon	370	2558 €	2563 €

Article 4
Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 Avril 2007	À compter du 1 octobre 2007
C 1	280	2086 €	2090 €
C 2	360	2506 €	2510 €
C 3	420	2821 €	2825 €
C 4	460	3031 €	3035 €
C 5	480	3136 €	3140 €
C 6	510	3293 €	3298 €
C 7	550	3503 €	3508 €
C 8	600	3766 €	3770 €

Article 5
Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,73 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 13 du 4 mars 2008

(Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 6 nov., à l'exception du secteur du négoce du bois exclu de l'extension)

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ;
lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juin 2008
Niveau 1	AB	100	1 312 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 321 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 329 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 335 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 345 €

	3 ^{ème} échelon G	135	1 376 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 432 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 539 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 698 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} juin 2008
ACT 1		100	1 312 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 329 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 340 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 376 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 432 €

ACT 4		170	1 539 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 646 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 752 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 912 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 073 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 339 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 607 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1^{er} juin 2008
AM 1		190	1 646 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 856 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 073 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 339 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 607 €

	2 ^{ème} échelon	370	2 607 €
--	--------------------------	-----	---------

Article 4
Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juin 2008
C 1	280	2 126 €
C 2	360	2 553 €
C 3	420	2 873 €
C 4	460	3 087 €
C 5	480	3 193 €
C 6	510	3 354 €
C 7	550	3 568 €
C 8	600	3 834 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Juin 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

Article 6 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 14 du 1^{er} octobre 2008

(Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai, à l'exception du secteur du négoce du bois exclu de l'extension)

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5 907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2 Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1^{er} janvier 2009	À compter du 1^{er} juillet 2009
Niveau 1	AB	100	1 322 €	1 356 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 335 €	1 365 €
	2 ^{ème} échelon	110	1 344 €	1 373 €

	D	110	1 344 €	1 373 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 350 €	1 379 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 360 €	1 390 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 391 €	1 422 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 448 €	1 480 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 556 €	1 582 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 717 €	1 746 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
ACT 1		100	1 322 €	1 356 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 344 €	1 373 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 355 €	1 385 €

	2 ^{ème} échelon	120	1 355 €	1 385 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 391 €	1 422 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 448 €	1 480 €
ACT 4		170	1 556 €	1 582 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 664 €	1 692 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 771 €	1 801 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 933 €	1 966 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
AM 1		190	1 664 €	1 692 €

AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 876 €	1 908 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 096 €	2 131 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 365 €	2 405 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 636 €	2 680 €

Article 4 **Salaires minima des cadres**

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} juillet 2009
C 1	280	2 149 €	2 186 €
C 2	360	2 581 €	2 625 €
C 3	420	2 905 €	2 954 €
C 4	460	3 121 €	3 174 €
C 5	480	3 228 €	3 283 €
C 6	510	3 391 €	3 449 €

C 7	550	3 607 €	3 669 €
C 8	600	3 876 €	3 942 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} Janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,96 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 15 du 7 décembre 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CB.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FGFO ;
FN CB CFDT.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

Article 2

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1^{er} janvier 2011
Niveau 1	AB	100	1 366 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 375 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 386 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 397 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 409 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 442 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 501 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 604 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 770 €

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel Administratif, Commercial et Technique

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
ACT 1		100	1 366 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 386 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 403 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 442 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 501 €
ACT 4		170	1 604 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 716 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 826 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 994 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Agents de Maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} janvier 2011
AM 1		190	1 716 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 935 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 161 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 439 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 718 €

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} janvier 2011
C 1	280	2 217 €
C 2	360	2 662 €
C 3	420	2 995 €

C 4	460	3 218 €
C 5	480	3 329 €
C 6	510	3 497 €
C 7	550	3 720 €
C 8	600	3 997 €

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Textes complémentaires

Champ d'application des accords nationaux

Accord du 17 décembre 1996

(Non étendu et applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension)

(mod. par )

Avenant n° 1, 19 sept. 1997, non étendu

Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

Article 1

L'article 1 ainsi que l'annexe I au présent accord sont réintégrés à l'article 1 des clauses générales de la convention collective.

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois ; ces champs d'application pouvant être différents de celui défini par l'article 1 de la convention collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois.

Article 3

L'extension du présent accord sera demandée par la partie patronale auprès des services compétents du ministère du Travail ;

Copie du récépissé de demande sera envoyée aux parties signataires.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Annexe I

(mod. par )

Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	20.1.A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	51.5 E
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	20.5.C
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	51.5 E
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	51.4 C

Commerce de gros d'ouvrages en Liège	51.4 S
Commerce de détail de revêtements de sols et de murs en Liège	52.4.U
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	20.1.A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	20.3.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	20.3.Z
Panneaux de fibragglos	26.6.J
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	20.1.A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	20.1.A
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	20.1.B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	20.4.Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	20.4 Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	20.4.Z
Fabrication de Tourets	20.4.Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multilaminés	20.5.A

destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	
Fabrication de Fibre de bois	20.1.A
Fabrication de Farine de bois	20.1.A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	36.4.Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	36.4.Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	36.6C

Annexe II

(mod. par )

Avenant n° 2, 21 déc. 2005, non étendu, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services à la palette ;

Fédération nationale de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Commerce du bois ;

Fédération française de la broserie ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois ;

Syndicat national des fabricants de matériaux Fibragglos ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	24.1.G

Tranchage et déroulage du bois	20.2.Z
Sciage et rabotage du bois	20.1.A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros et bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	51.5 E
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	20.5.C
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	51.5 E
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	51.4 S
Commerce de détail de revêtement de sols et de murs en Liège	52.4.U
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	20.1.A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	20.3.Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	20.3.Z
Panneaux de fibragglos	26.6.J
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	20.1.A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	20.1.A
Imprégnation et traitement chimique à fagon des charpentes et matériaux annexes	20.1.B

Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	20.1.B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	20.4.Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	20.4.Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	20.4.Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	20.4.Z
Fabrication de Tourets	20.4.Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	20.5.A
Fabrication de Fibre de bois	20.1.A
Fabrication de Farine de bois	20.1.A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	36.4.Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	36.4.Z
Fabrication de broserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les	36.6.C

Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	36.6C
---	-------

Durée du travail

Réduction du temps de travail

Accord du 24 février 1997

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997)

(Étendu par arrêté du 20 février 1998, JO 3 mars 1998, modifié par arrêté du 17 mars 1998, 11 avril 1998)

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des industries du bois et de l'importation et les organisations syndicales de salariés signataires après avoir procédé à l'examen de la situation en matière d'aménagement du temps de travail, de formation professionnelle, manifestent leur volonté de préserver voire de développer l'emploi de la branche.

Elles sont convaincues du rôle et de la nécessité de la politique contractuelle dans le cadre d'une démarche d'impulsion, de régulation et de développement du dialogue social afin de faciliter l'offre et le développement de l'emploi tout en sauvegardant à la fois les droits et garanties des salariés, et la pérennité des entreprises.

Dans ce cadre elles ont souhaité tenir compte des dispositions contenues dans la loi quinquennale du 23 décembre 1993 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ainsi que celles figurant dans l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995.

Le niveau atteint par le chômage, et ses conséquences de plus en plus douloureuses pour les chômeurs, les salariés, les familles et les coûts qu'il engendre pour les collectivités et les entreprises, engagent les partenaires sociaux à rechercher à tous les niveaux les moyens susceptibles de le faire diminuer.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer la situation de l'emploi dans les industries et l'importation du bois.

S'il n'est pas douteux que le retour à un taux de croissance économique soutenu, est la première condition du redressement de l'emploi, les partenaires sociaux de par cet accord sont convenus des dispositions ci-après qui constituent des leviers destinés à favoriser l'emploi, sa consolidation, et de renforcer la compétitivité des entreprises.

Ainsi la réduction de la durée du travail constitue un des éléments de la lutte contre le chômage à l'aide de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail qui permettent des gains de productivité.

À cet égard, la réduction du temps de travail pourra être réalisée par les entreprises et selon les modalités définies à ce niveau, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen et d'un contingent

annuel d'heures supplémentaires inférieurs aux bases fixées par l'article 3 du chapitre 2.

Les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail doivent améliorer les conditions de travail et de vie des salariés, prendre en compte leurs demandes et développer, à l'aide de l'accord du 23 juin 1995, l'insertion professionnelle des jeunes.

Elles doivent permettre de réduire le recours aux contrats de travail précaires.

L'organisation du temps de travail doit en outre permettre aux entreprises de faire face dans les meilleurs délais et aux meilleurs coûts, aux fluctuations d'activité auxquelles elles sont confrontées.

C'est pourquoi, ils conviennent de préciser les mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et établissements de la Branche et aux aspirations de leurs salariés, à savoir :

- Modulations des horaires de travail, chapitre 2 ;
- Travail à temps partiel, chapitre 3 ;
- Dispositions diverses et générales sur le temps de travail, chapitre 4 .

Enfin, pour répondre à ces objectifs, les parties signataires rappellent l'une des incitations contenues dans l'accord du 31 octobre 1995 tendant au développement du remplacement du paiement des heures supplémentaires par une prise de repos équivalent.

Afin de tenir compte de la situation propre à chaque entreprise, les parties signataires conviennent que le présent accord constitue un cadre de référence dont la mise en oeuvre sera assurée au sein des entreprises regroupées dans les différents secteurs d'activité et tenant compte des spécificités de chacune d'elles.

Les parties signataires fixent ainsi, par le présent accord, le cadre auquel les entreprises entrant dans son champ d'application auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de l'ouverture de négociations paritaires relatives à la mise en place des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 et de la loi du 12 novembre 1996 relatifs à la politique contractuelle, au cours de l'année 1997.

Article unique **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini ci-dessous :

	Référence NAPE
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, les dites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux	5907

internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois	
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et article en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourats	4805

Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

CHAPITRE 1

Sort des accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à l'aménagement du temps de travail

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord d'aménagement du temps de travail à durée déterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement continue à s'appliquer jusqu'à son terme, dans les conditions initiales, sauf renégociation dudit accord dans les formes prescrites par l'accord.

L'alinéa visé ci-dessus s'entend dans le respect des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail relatif aux conditions de révision des accords collectifs.

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord d'aménagement du temps de travail à durée indéterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement s'applique, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, ou renégociation dudit accord par les parties signataires de l'accord dans les formes prescrites par l'accord.

CHAPITRE 2

Modulations des horaires de travail

Les partenaires sociaux prévoient pour les entreprises et établissements de la branche la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

De ce fait ils conviennent d'instaurer deux types de modulation des horaires : type II et III.

Les entreprises ou les établissements ne peuvent pour le personnel concerné modifier, en cours de modulation, le type de modulation ou d'aménagement retenu initialement pour la période concernée.

Article 1

Dispositions communes aux modulations de types II et III

1 - Mise en oeuvre de la modulation

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux désignés par une organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national, habilités à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, la mise en place des mesures de modulation des horaires de travail (type II et III) est subordonnée à un accord avec ceux-ci.

L'accord portera notamment sur les modalités de mise en oeuvre et les contreparties accordées aux salariés (ces contreparties peuvent être différentes de celles prévues par le présent accord de branche).

À défaut d'interlocuteurs habilités à négocier, l'entreprise peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions fixées au présent chapitre.

Dans les deux cas visés ci-dessus, la mise en oeuvre de la modulation de la durée du travail nécessite l'information sur les raisons économiques et sociales la motivant et la consultation pour avis du Comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent sur ses modalités d'application.

L'information et la consultation porteront sur :

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- le type de contreparties retenues en compensation de la mesure adoptée ;
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

2 - Programmation

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La durée de la, ou des périodes de modulation est définie par une programmation arrêtée après avis du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés en sont informés collectivement par voie d'affichage au moins 15 jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation indicative peut être modifiée sous respect d'un délai de prévenance minimum de 4 jours ouvrables.

Les circonstances exceptionnelles sont des variations brusques et importantes du volume de production résultant notamment de :

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières premières, sources d'énergie, outillages).

3 - Limite de la durée hebdomadaire du travail

La programmation de la modulation prévoit la durée du travail fixée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4 - Traitement de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée et lissée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel faisant apparaître les diverses catégories d'heures de présence et d'absence, et les heures de travail effectuées.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés en même temps que leur bulletin de salaire.

5 - Traitement de la rémunération en cas de période non-travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

6 - Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

6.1 - Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, du fait d'une embauche en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation.

- La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (note 25)

(25) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

- soit prises sous forme de repos équivalent.

- La moyenne des heures effectuées par le salarié (note 25)

(25) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

6.2 - Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

- La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (note 25)

(25) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

, pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

- La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (note 25)

(25) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation.

- En cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation.

- Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

7 - Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Ces indemnités se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné dans le respect des articles :

- L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;
- L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

8 - Personnel d'encadrement

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement.

9 - Personnel travaillant en trois x huit

Le présent chapitre ne s'applique pas au personnel travaillant en trois x huit.

10 - Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée, et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation, dans le respect de la réglementation en vigueur.

11 - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du Code du Travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

12 - Interruptions accidentelles de travail

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles préexistantes sur les interruptions accidentelles de travail.

Article 2

Modulation du temps de travail de type II

1 - Principe de la modulation

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne de 39 heures par semaine.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen et dans les limites maximales fixées à l'article 1 du chapitre 2, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

2 - Contreparties accordées aux salariés concernés par la modulation de type II pendant la durée d'application de celle-ci

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type II accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Les contreparties comprendront la réduction à 90 heures du contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié, pour les salariés concernés par la modulation, et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation de type II.

Par ailleurs, en contrepartie le salarié bénéficiera d'un nombre d'heures de congé correspondant à 8% du nombre total d'heures déplacées. Ces heures seront décomptées en fin de période d'amplitude et seront prises en période de faible activité, dans un délai maximal de six mois suivant l'ouverture du droit.

Elles seront prises par 1/2 journée réputée égale à 4 heures, ou par journée réputée égale à 8 heures, ou feront l'objet du paiement d'une indemnité compensatrice équivalente, calculée sur le taux horaire de base, et versée mensuellement pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Dans l'hypothèse où le droit est inférieur à quatre heures en fin de période, il devra être soldé par le paiement d'une indemnité compensatrice équivalente.

L'entreprise peut retenir des contreparties différentes mais au moins équivalentes à celles indiquées ci-dessus.

Ces contreparties différentes sont fixées par l'accord visé à l'article 1.1, conclu avec le(s) délégué(s) syndicaux.

En l'absence de délégués syndicaux, la contrepartie est précisée après avis du Comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent ou à défaut des salariés concernés.

3 - Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

- Pendant la période de modulation, les heures effectuées dans les limites maximales fixées à l'article 1-3 du chapitre 2 ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

- À la fin de la période de mise en oeuvre de la modulation, en application de l'article L. 212-8-2 du code du travail, lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en moyenne par semaine travaillée, ouvrent droit au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur :

- soit à un paiement majoré, et le cas échéant au repos compensateur de droit commun,
- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

En outre, en application de l'article L. 212-8-2 dernier alinéa, le taux de majoration portant sur les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en moyenne par semaine travaillée est majoré de 10%.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel de 90 heures, après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail.

Article 3

Modulation de type III ou annualisation - Réduction du temps de travail

1 - Principe de l'annualisation - Réduction du temps de travail

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année assortie d'une réduction de la durée du travail.

2 - Contreparties accordées aux salariés

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Première contrepartie : réduction du temps de travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 38 heures sans réduction de salaire.

Deuxième contrepartie : réduction du contingent d'heures supplémentaires.

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre cette mesure doit ramener son contingent d'heures supplémentaires à 90 heures par an et par salarié concerné par la modulation, et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation de type III.

3 - Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Pendant la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans les limites fixées à l'article 1-3 du chapitre 2 ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures.

À la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au-delà de 38 heures hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation, ouvrent droit au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur :

- soit à un paiement majoré, et le cas échéant au repos compensateur de droit commun,
- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5 du Code du Travail.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures

supplémentaires conventionnel de 90 heures, après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspection du travail.

CHAPITRE 3

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du Comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions obligatoires, notamment celles relatives à la rémunération, au nombre d'heures et à leur répartition, aux heures complémentaires ou supplémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi notamment, les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés, représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

Ils bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Article 1

Passage de temps plein à temps partiel

1 - Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein souhaitant travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception), et doit être explicite.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès des parties.

En tout état de cause, la réponse motivée de l'employeur sera communiquée au salarié dans le mois suivant la réception de sa demande.

Ces dispositions ne se substituent pas à la procédure spécifique du Congé parental d'éducation à temps partiel.

2 - Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'il est proposé à un salarié à temps plein de travailler à temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annualisé la procédure suivante doit être respectée :

- un entretien ayant pour objet la présentation de la transformation, ses motifs, et ses conséquences, doit être organisé avec le salarié concerné. Ce dernier pourra se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Au terme de cet entretien, et si le projet persiste, la transformation est proposée par écrit recommandé avec accusé de réception au salarié :

- le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de celle-ci ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé et signé par les deux parties.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

3 - Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un travail à temps plein bénéficient d'une priorité équivalente.

L'entreprise doit porter à la connaissance du personnel la liste des postes disponibles correspondants.

Article 2 Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel

1 - Définition

Sont travailleurs à temps partiel les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire ou une durée mensuelle de travail inférieurs d'au moins 1/5^e à la durée du travail fixée par la loi ou par les accords d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du Travail.

2 - Heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures.

Un délai de prévenance de 7 jours calendaires doit être respecté, sauf circonstances exceptionnelles, afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Les circonstances exceptionnelles sont des variations brusques et importantes du volume de production résultant notamment de :

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières premières, sources d'énergie, outillages) ;
- intempéries, sinistres, pannes, problèmes urgents liés à la sécurité et à la maintenance.

Article 3

Annualisation du travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel peut être institué sur une base annuelle. La mise en oeuvre d'une telle organisation peut à la fois améliorer le service rendu à la clientèle, mieux répondre aux aspirations des salariés et aux contraintes de gestion de l'entreprise.

Le contrat de travail à temps partiel annualisé prévoit la fixation d'une période minimale de travail continu.

1 - Définition

Sont travailleurs à temps partiel dans le cadre de l'année, les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non-travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5^e à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale ou conventionnelle du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

2 - Rédaction du contrat de travail ou de l'avenant à temps partiel annualisé

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel annualisé, ou d'un avenant fait l'objet d'un écrit.

L'avenant ou le contrat de travail à temps partiel annualisé indique, outre les mentions

obligatoires prévues à la réglementation en vigueur, la durée annuelle effective du travail, qui ne peut être supérieure aux limites fixées par la réglementation.

Le contrat ou l'avenant peut prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue par le contrat ou l'avenant, sans que la durée effective totale n'atteigne la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures.

L'avenant ou le contrat de travail doit également mentionner les périodes travaillées et non-travaillées au cours de l'année :

- lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies ; les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois doivent être notifiés à l'intéressé dans un délai minimal de trois jours ouvrés. L'horaire ainsi déterminé peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein : pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassée les limites fixées par la réglementation sur la définition du travail à temps partiel ;
- lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes de travail, le contrat ou l'avenant doit fixer les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ; celui-ci pourra refuser une demande de travail ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

3 - Rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel annualisé peut être lissée sur l'année.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont payées sur le mois considéré en fonction du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectivement accomplies dans le mois.

4 - Chômage partiel

Si pour des raisons économiques, les heures effectuées par le salarié sont inférieures à la durée minimale de travail fixée au contrat, il est fait recours au chômage partiel dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

5 - Traitement de la rémunération en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque la rémunération du salarié est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire de travail réellement effectué.

6 - Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

En cas de départ du salarié de l'entreprise ou de l'établissement en cours de période annuelle, les sommes dues à l'intéressé se calculent conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, et sur la base de la rémunération lissée lorsqu'elle l'est.

Ces indemnités se calculent dans le respect des articles :

- L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;
- L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement ;
- et de l'article L. 212-4-2 du code du travail relatif au mode de calcul de l'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise.

CHAPITRE 4

Dispositions diverses et générales sur le temps de travail

Article 1

Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, après consultation du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sur 4 à 6 jours.

Article 2

Principe général du remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Le repos compensateur de remplacement se cumule avec le repos compensateur de droit commun tel que prévu par l'article L. 212-5-1 .

L'employeur détermine, après consultation du Comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent :

- si la conversion est une mesure collective, ou individuelle ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires faisant l'objet d'un remplacement de leur rémunération par un repos compensateur ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le salarié reçoit mensuellement une information, annexée à son bulletin de paie, lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié peut prendre le repos compensateur légal ou de remplacement lorsqu'il a capitalisé 4

heures.

Le repos compensateur légal ou de remplacement est pris aux dates fixées conjointement par le salarié et l'employeur, par demi journée réputée égale à 4 heures, ou par journée entière réputée égale à 8 heures, dans un délai d'un an suivant l'ouverture du droit.

Les périodes de repos compensateur légal ou de remplacement peuvent être accolées aux périodes de congés payés.

Ils n'entraînent aucune diminution de rémunération.

CHAPITRE 5

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 1

Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 2

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Difficultés d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de difficultés d'application, en vue d'étudier les possibilités d'aménagements, de modifications voire de suppressions des dispositions du présent accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Bilan d'application - Examen triennal - Clause de révision

a - Bilan d'application

Les parties signataires conviennent de dresser dans le cadre d'une réunion paritaire, au terme d'un délai de trois ans à compter de sa date d'effet, un bilan d'application du présent accord.

Ce bilan portera notamment sur l'horaire collectif moyen effectué par les salariés des entreprises ayant eu recours aux modulations du temps de travail ou au temps partiel, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées dans ces cadres, les amplitudes moyennes effectuées dans ces configurations, les difficultés organisationnelles rencontrées.

b - Examen triennal

Les parties signataires conviennent en outre d'effectuer un examen triennal des dispositions du présent accord et de ses modalités d'application.

c - Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée adressée aux parties signataires ou adhérentes, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Une réunion d'examen de ces propositions devra se tenir au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la saisine.

Article 8

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

Accord du 10 octobre 2000

(Étendu par arrêté du 22 novembre 2001, JO 29 novembre 2001, modifié par arrêté du 15 mars 2002, JO 27 mars 2002 (note 1))

(1) L'arrêté du 22 novembre 2001 a exclu de l'extension le secteur du négoce du bois.

L'arrêté du 15 mars 2002 modificatif a supprimé cette exclusion.

, applicable à compter du 1^{er} décembre 2001)

Préambule

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et les organisations professionnelles patronales actent leur volonté d'abroger les dispositions de l'accord du 24 février 1997 et de son avenant n° 1 du 19 septembre 1997, à compter du 31 décembre 2001.

CHAPITRE 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des secteurs d'activités suivants :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures de 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

CHAPITRE 2

Application de l'accord

A - Application de l'accord

La mise en application des modalités concernant le présent accord est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

A défaut de délégué syndical, cette mise en œuvre est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en application les modalités concernant le présent accord après information des salariés concernés.

B - Entreprises ayant déjà signé un accord

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

C -

Bénéfice de l'allégement de charges Aubry II

Les entreprises qui appliquent le présent accord et qui fixent la durée collective du travail :

- au plus à 35 heures hebdomadaires
- ou à 1600 heures sur l'année

et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient de l'allégement de cotisations sociales définies par l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 doit être conclu.

Le présent accord permet le bénéfice de l'allégement dans les conditions fixées ci-dessus dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dotées de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives habilitées à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, l'accord doit être négocié avec ceux-ci.

Dans le cas où il y aurait carence de représentants syndicaux, l'employeur doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et doit informer au moins 21 jours à l'avance simultanément les salariés et les organisations syndicales représentatives de son intention de réduire le temps de travail par voie d'affichage ou par note écrite à chaque salarié.

Si pendant ce délai, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier ou si plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives, un accord d'entreprise doit être négocié dans les conditions fixées au présent chapitre.

Dans les entreprises de 21 à 49 salariés, l'employeur ou son représentant recevra dans ce délai le ou les représentants de la ou des organisations syndicales représentatives qui en feraient la demande.

En l'absence de mandatement, il y aura accès direct.

Passé le délai de 21 jours, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'État une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998, et par la loi du 19 janvier 2000. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue avec l'État doit être conforme aux dispositions du présent accord.

D -

Dispositions spécifiques aux entreprises qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Le présent accord s'applique également aux entreprises qui veulent recourir aux aides Aubry I.

Ainsi, le présent accord permet aux entreprises de 20 salariés et moins qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies ci-dessous de conclure directement auprès de la DDTEFP

une convention de réduction collective de la durée du travail.

Il est rappelé que l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précise que, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du Code du travail au plus tard le 1^{er} janvier 2002.

1 - Réduction du temps de travail anticipée : Ampleur de la réduction pour les entreprises qui anticipent les échéances légales

L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précise que pour pouvoir bénéficier des aides Aubry I, l'entreprise qui anticipera l'une des réductions visées ci-dessous avant les échéances légales doit prévoir que cette réduction doit être :

- soit d'au moins 10% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus ;
- soit d'au moins 15% de la durée initiale pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

2 - Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet offensif

Dans les entreprises désirant solliciter des aides Aubry I liées à l'anticipation, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10%, et d'au moins 9% si celle-ci est d'au moins 15%.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié en application des dispositions de l'article L. 421-2 du Code du travail.

Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche selon les modalités prévues par la loi.

3 - Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet défensif

(Dispositions étendues sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise par arrêté du 22 novembre 2001)

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6% ou 9% selon les cas, des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte, pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

E -

Dispositions spécifiques aux entreprises nouvelles qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000

Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 dont la durée collective de travail est fixée soit à 35 heures hebdomadaires soit à 1600 heures sur l'année bénéficient de l'aide visée à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 en application de l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000.

CHAPITRE 3 Emploi et précarité

A -

Engagements en matière de réduction de la précarité

Les entreprises, qui fixeront leur horaire collectif à 35 heures, devront examiner les conditions dans lesquelles elles pourraient réduire la précarité en favorisant l'embauche par contrat à durée indéterminée.

A ce titre, les entreprises seront invitées à proposer l'embauche par contrat à durée indéterminée, en cas de création de poste pour des emplois à durée indéterminée, au(x) titulaire(s) de contrat(s) de travail à durée déterminée, présent(s) dans l'entreprise à la date de création du poste.

Cette proposition est destinée aux titulaires de CDD, bénéficiant de la qualification professionnelle et de la compétence requises pour le poste créé et à pourvoir.

B -

Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail doit tendre au développement de l'emploi dans les entreprises et établissements des secteurs d'activités concernés par le présent accord.

Ils estiment qu'une meilleure connaissance des métiers des industries du bois et de l'importation des bois doit permettre le renforcement du rôle de la formation en alternance dans les entreprises et notamment faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Ils s'engagent donc à favoriser l'information sur les possibilités de recours aux contrats de formation en alternance auprès des entreprises et de leurs salariés et à assurer un suivi paritaire des évolutions constatées au sein de la CPNE de la branche.

Ils s'engagent également à examiner les différentes possibilités d'informations sur le développement des contrats de qualification adultes notamment pour les chômeurs de longue durée et les chômeurs âgés et à assurer un suivi paritaire sur les actions possibles au sein de la CPNE de la branche.

CHAPITRE 4

Le régime des heures supplémentaires

I -

Les heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du Code du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du Code du travail ou sur un cycle régulier de travail tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5 alinéa 6 du Code du travail.

Néanmoins, à titre transitoire, le seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires sur le contingent est fixé :

- en 2000 (ou 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 37 heures ou 1690 heures pour les entreprises appliquant des dispositifs d'aménagement du temps de travail comportant une durée annuelle pour le déclenchement des heures supplémentaires ;
- en 2001 (ou 2003 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 36 heures ou 1645 heures en volume annuel ;
- à partir du 1^{er} janvier 2002 (ou du 1^{er} janvier 2004 pour les entreprises de 20 salariés et moins), l'imputation sur le contingent se fera au-delà de 35 heures ou 1600 heures en volume annuel.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 90 heures.

La bonification de 10%, prévue pendant l'année de transition, pour les heures entre 35 et 39 heures, qui passera à 25% au terme de la période de transition prévue par la loi du 19 janvier 2000, pourra être donnée sous forme de repos mais pourra également prendre la forme d'une majoration de salaire conformément aux dispositions de l'accord du 23 mars 2000.

II -

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration (bonification) qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du Code du travail. Le salarié bénéficie dans ce cadre du versement de la rémunération des heures supplémentaires et de la majoration de salaire y afférent.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Le repos compensateur de remplacement se cumule avec le repos compensateur de droit commun tel que prévu par l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent :

- si la conversion est une mesure collective, ou individuelle,
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos,
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires faisant l'objet d'un remplacement de leur rémunération par un repos compensateur ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le salarié reçoit mensuellement une information, annexée à son bulletin de paie, lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié peut prendre le repos compensateur légal ou de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

Le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'accord du 23 mars 2000 relatif à la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 et en application de l'article L. 212-5-1 du Code du travail, le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi journée ou par journée entière, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit, étant précisé que l'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

CHAPITRE 5

La modulation

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la modulation, base 35 heures ou moins, consiste en une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie d'une réduction de la durée du travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 35 heures ou moins.

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

A -

Mise en oeuvre de la modulation

La mise en application du dispositif de modulation est soumise dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application de la modulation prévue par le présent accord est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord après information des salariés concernés.

Par ailleurs, la mise en oeuvre de la modulation, sur tout ou partie de l'année, nécessite, lors de la consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, une information et une consultation qui porteront sur les raisons économiques et sociales la motivant mais aussi sur :

- la durée prévisible de la mesure de modulation,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- la nouvelle organisation du travail,
- le personnel concerné par la modulation,
- le type de contreparties prévues par le présent accord retenues en compensation de la mesure adoptée,
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et au délai imposé par les clients. Cette situation justifie le recours à la modulation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

B -

Programmation

La modulation, fait l'objet d'une programmation annuelle préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues dans l'entreprise ou l'établissement. La durée de la, ou des périodes de modulation, est définie par une programmation arrêtée après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. Les salariés en sont informés collectivement par voie d'affichage au moins 30 jours ouvrables avant sa mise en oeuvre.

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En tout état de cause, la modification des horaires devra être expliquée.

C -

Limite de la durée hebdomadaire du travail

La durée maximale du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ni 44 heures sur toute période de douze semaines consécutives.

Une dérogation à 46 heures sur toute période de douze semaines consécutives est prévue pour le secteur de l'emballage léger (code APE 4805).

La programmation des périodes de basses activités ne peut permettre de fixer des durées hebdomadaires de travail effectif inférieures à 21 heures.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche sauf autorisation préfectorale.

D -

Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail, les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par le présent accord. Les heures visées ci-dessus sont payées avec la paie du mois considéré.

Ainsi, pendant la période de modulation, les heures effectuées dans les limites fixées au C/ ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elle ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La modulation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

A cet égard il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

S'il apparaît à la fin de la période de modulation que le plafond de 1600 heures (ou 35 heures en moyenne hebdomadaire) au cours de l'année a été dépassé les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou à un repos de remplacement, au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur :

- soit à un paiement majoré selon les dispositions légales pour les heures suivantes, et le cas échéant au repos compensateur de droit commun ;
- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

E -

Traitement de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée et lissée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel faisant apparaître les diverses catégories d'heures de présence et d'absence, et les heures de travail effectuées.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés en même temps que leur bulletin de salaire.

F -

Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à une indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

G -

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

- **G.1** -Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation du fait d'une embauche en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation.

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié * pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires
- soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration.

- la moyenne des heures effectuées par le salarié *, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

- **G.2** -Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié *, pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié *, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation.

- En cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la modulation.

- De même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la modulation.

- Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

H -

Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Ces indemnités se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné et dans le respect des articles :

- L. 122-8 du Code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;

- L. 223-11 et L. 223-14 du Code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés

- et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

I -

Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée, et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

J -

Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté compte tenu notamment du carnet de commandes. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du Code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

K -

Interruptions accidentelles de travail

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles préexistantes sur les interruptions accidentelles de travail.

L -

Calendrier individualisé

(paragraphe étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse les conditions de changement des calendriers individualisés (arrêté du 22 novembre 2001))

L'activité des salariés pourra être organisée selon des calendriers individualisés. Les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée et la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents sont les mêmes que celles définies auparavant.

M -

Dispositions sur l'égalité hommes femmes

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'accès à l'emploi doit être favorisé par la formation quel que soit le sexe. Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption la formation est un moyen de mise à niveau du salarié.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

N -

Travail en 3 X 8 et plus

Les modalités d'application de la modulation doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise spécifique concernant les salariés travaillant en 3 X 8 et plus.

CHAPITRE 6

Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT

I -

Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur 4 semaines

Une possibilité est donnée à l'employeur de réduire la durée hebdomadaire de travail, en tout ou partie, en-deça de 39 heures, par l'attribution sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 du Code du travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5 , L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

L'instauration de cette possibilité ne peut se faire qu'après consultation des représentants du personnel.

II -

Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur l'année

A - Principe

Une possibilité est donnée à l'employeur de prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en-deça de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5 , L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

B - Mise en oeuvre

Une obligation est faite à l'employeur de procéder à la comptabilisation du nombre d'heures de repos RTT portées au crédit de chaque salarié au cours de la période de référence qui doit être prévue préalablement.

Les droits à repos RTT sont acquis au fur et à mesure des heures effectuées par le salarié et doivent être portés sur un document qui lui est remis en même temps que la paie.

C - Modalités de prise des repos RTT

Les droits à repos RTT acquis par le salarié doivent être pris au plus tard au cours des 6 mois qui

suivent la fin de la période de référence, sauf en cas d'affectation éventuelle à un compte épargne temps, selon un calendrier préalablement déterminé entre l'employeur et le salarié. voir ci-dessus (Alinéa précédent exclu de l'extension par arrêté du 22 novembre 2001)

Les dates auxquelles les repos RTT peuvent être pris sont fixées par l'employeur, pour 50% du nombre de jours de repos RTT portés au crédit du salarié et par le salarié pour 50% de ce nombre.

Cependant, l'employeur peut restreindre la prise des repos RTT à l'initiative du salarié si elle peut mettre en cause le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos RTT les salariés doivent être prévenus dans un délai de 7 jours travaillés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

D - Régularisation des repos RTT en fin de période

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulatif le nombre de jours de repos RTT acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de repos RTT ont été pris ou pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activités intenses au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en repos RTT.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives aux repos RTT sont rémunérés sur la base de 151,67 heures aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de repos RTT, y compris dans le respect des dispositions du chapitre 7 .

E - Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du repos RTT auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces repos RTT.

CHAPITRE 7 Rémunération

A -

Garantie pour les salariés en place

Les salariés, dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures lors du passage aux 35 heures dans l'entreprise, bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale en francs à la rémunération mensualisée de base calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la réduction de la rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures.

Cette garantie de rémunération, calculée sur la base de 169 heures s'applique également pour les entreprises qui décident de réduire progressivement la durée du travail en fixant leur horaire entre 35 et 39 heures (exemple : le salaire de base pour 169 heures est garanti lorsque l'entreprise décide de fixer son horaire collectif à 38h, 37h, 36h ...).

Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximum est de 3 ans, période au terme de laquelle elle est intégrée dans le salaire de base.

Les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne pourront pas être inclus dans l'indemnité différentielle et devront être payés en sus par l'entreprise.

De même, la prime d'ancienneté ne pourra être incluse dans l'indemnité différentielle et devra être payée en plus par l'entreprise.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

La rémunération minimale mensuelle garantie est réduite à due proportion lorsque pour un motif quelconque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Lorsque l'absence est indemnisée ainsi qu'en cas d'absence pour congés payés, formation à la demande de l'entreprise, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, la rémunération garantie fait partie intégrante du montant de l'indemnisation versée au salarié et l'assiette de l'indemnisation inclue l'indemnité différentielle lorsqu'elle existe.

B -

Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu ci-dessus doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel, embauchés postérieurement à la réduction de la durée du travail, bénéficient également de cette garantie calculée à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant de cette garantie.

CHAPITRE 8

Le temps de travail effectif

En application des dispositions de l'article L. 212-4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Par ailleurs, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, doit faire l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

La présente définition s'applique à tous les modes d'organisation du temps de travail et à toutes dispositions antérieures relatives au temps de travail effectif.

Ainsi, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si

les conditions de l'article L. 212-4 du Code du travail sont remplies, notamment les temps de pause, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le 1^{er} client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier pour les salariés concernés et les absences pour événement personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la convention collective de travail mécanique du bois, le temps de pause des salariés travaillant en continu ou par postes est rémunéré comme temps de travail.

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, les parties signataires sont convenues que, dans la mesure où le salarié est bien dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause, bien que rémunéré, n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

A contrario, quand le salarié n'est pas dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause est rémunéré et est considéré comme temps de travail effectif en application des dispositions de l'article L. 212-4 du Code du travail.

Par ailleurs, certaines périodes rémunérées et non travaillées sont assimilées à du travail effectif et sont retenues dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail.

Il en est ainsi pour :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (article R. 241-53 du Code du travail) ;
- les heures de délégation des représentants du personnel (articles L. 236-7 , L. 412-17 , L. 424-1 et L. 434-1 du Code du travail) ;
- les temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à la demande de l'employeur et compris dans l'horaire habituel de travail (article L. 932-2 du Code du travail).

CHAPITRE 9

L'astreinte

A - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'intervention est considérée comme temps de travail effectif à compter du moment où le salarié part de chez lui.

B - Mise en oeuvre

Mode d'organisation

Les astreintes mises en oeuvre au sein des entreprises concernent notamment les salariés assurant la maintenance curative, ceux qui assurent la régulation des séchoirs et ceux liés à la

sécurité. Les entreprises doivent, dans ce contexte, définir le ou les postes concernés par les astreintes ainsi que les salariés concernés par ce mode d'organisation.

La compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du Code du travail (soit la valeur du SMIC horaire en vigueur lorsque débute l'astreinte) par période de 6 heures consécutives commencées. Les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés font l'objet d'une indemnisation majorée de 25%.

C -

Modalités d'application

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. Cependant, il ne peut être demandé à un salarié d'être en astreinte lorsqu'il est en congés payés ou en congés pour événements familiaux.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

CHAPITRE 10

Les cadres (mise en place des forfaits)

Le cadre assure, dans l'exercice de ses responsabilités, une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

Les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement soumis à un horaire collectif ou rémunéré au forfait assis sur une base annuelle bénéficie de réductions de temps de travail dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en œuvre prioritairement sous forme de jours entiers de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les strictes mesures du temps de travail en heures, et de nature à favoriser le développement de ce type d'emploi.

A -

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail.

D'après l'article L. 212-15-1 du Code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C3 coefficient 420 des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies et qu'ils perçoivent une rémunération brute supérieure au salaire minima conventionnel du C3 majoré de 15%.

B -

Cadres soumis à un horaire collectif de l'entreprise

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement au sens des grilles de classification, hors les cadres disposant d'un degré élevé d'autonomie, doit pouvoir bénéficier de la réduction du temps de travail à 35 heures lorsqu'il est lui-même soumis à l'horaire collectif de l'entreprise fixé à 35 heures.

C -

Cadres rémunérés au forfait assis sur une base annuelle

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir des conventions individuelles de forfait, établies sur une base annuelle, supérieure à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise. Différentes catégories de forfait pourront être établies :

1 - Le forfait annuel en heures

Le forfait annuel en heures n'est applicable qu'aux cadres ou aux itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C1 coefficient 280 des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies ci-dessus.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1730 heures pour les itinérants non cadres, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 du Code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1850 heures pour les cadres, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 du Code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces cadres et ces itinérants non cadres bénéficieront des 11 heures de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires et verront leur temps de travail limité à 6 jours par semaine au maximum.

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

2 - Le forfait annuel en jours

Ce forfait est mis en place pour les cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient en raison de leur emploi du temps.

La convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail doit figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant après acceptation du cadre.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C2 coefficient 360 des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies au préambule du C/.

Le forfait ne pourra pas prévoir plus de 217 jours travaillés dans l'année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité des droits légaux à congés payés.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le cadre. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de trois semaines pour les absences programmées.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies au chapitre 11 .

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Un document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail la charge de travail, et l'amplitude des journées de travail. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

CHAPITRE 11

Horaire de travail en cycles

A -

Mise en oeuvre

En application de l'article L. 215-5 du Code du travail, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

B -

Durée maximale des cycles

La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 12 semaines maximum s'appliquant à la totalité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'équipe.

Le périmètre concerné ne peut être inférieur à 2 personnes.

Il sera possible de modifier les horaires du cycle au terme du cycle en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

C -

Incidences sur les heures supplémentaires

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne calculée sur la durée du cycle de travail par référence à la durée légale de travail applicable à l'entreprise.

A ce titre, seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donnent lieu le cas échéant au paiement des majorations légales et des repos compensateurs.

D -

Incidence sur la rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent par cycle peut être lissée sur l'année, y compris dans le respect des dispositions du chapitre 7 .

CHAPITRE 12

Le compte épargne temps

A -

Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être réalisée selon les modalités prévues par le présent accord.

B -

Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié ayant un an d'ancienneté révolu à la date de sa demande peut solliciter l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit au moins deux mois avant la date souhaitée pour l'ouverture du compte.

(Une fiche modèle de demande d'ouverture de compte est annexée à l'accord.)

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié. Il peut être remis au salarié en cours d'année à sa demande expresse et écrite.

C -

Alimentation du compte

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur (10 jours) et dans la mesure où les modalités de prise de congés payés dans l'entreprise le permettent ;
- tout ou partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire de travail, quel que soit leur forme et leur modalité ;
- tout ou partie de sa prime d'intéressement dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;
- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les 4 premières heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-5 du Code du travail ;
- le cas échéant les jours de congés d'ancienneté.

La décision de conversion doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai.

L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

D -

Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les primes ou parties de primes dont le salarié souhaiterait la transformation en épargne-temps sont converties selon l'une des formules ci-après :

- prime brute / taux horaire brut = nombre d'heures à mettre au compteur
- prime nette / taux horaire brut + charges patronales = nombre d'heures à mettre au compteur

E -

Conditions d'utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

- pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de six mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de six mois ;
- pour permettre la prise et l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel dans les cas suivants : congé parental d'éducation, maladie dans le cadre de l'article L. 122-28-1 du Code du travail, accident grave d'un enfant à charge prévu à l'article L. 122-28-9 du Code du travail, passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre prévu à l'article L. 212-4-9 du Code du travail ;
- pour permettre la rémunération des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif dans le cadre des actions prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 du Code du travail.

La prise de ce congé est toutefois possible dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à un mois, l'indemnisation étant, en tout état de cause, limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables accumulés dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé. Elle est versée à l'échéance normale de la paye et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

F -

Autre utilisation du compte

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte, dans un délai de 1 mois, sauf cas imprévisibles dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins deux ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un premier enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du salarié ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ;

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de trois façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;
- en raison de la rupture du contrat de travail ;
- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;
- dans les trois mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

G -

Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les deux entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

A défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues ci-dessus.

H -

Reprise du travail

Le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité.

CHAPITRE 13

Le travail à temps partiel

A -

Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés après information du CE ou des DP s'ils existent.

B -

Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

C -

Garanties assurées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ni une interruption supérieure à 2 heures.

D -

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lequel peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

E -

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

F -

Passage de temps plein à temps partiel

1 - Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein souhaitant travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit 6 mois au moins avant la date voulue (lettre recommandée avec accusé de réception), et doit être explicite.

La demande doit préciser la durée du travail souhaité et la date envisagée pour le changement

de la durée du travail.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès des parties.

En tout état de cause, la réponse motivée de l'employeur sera communiquée au salarié dans les 2 mois suivant la réception de sa demande par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ces dispositions ne se substituent pas à la procédure spécifique du congé parental d'éducation à temps partiel.

2 - Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'il est proposé à un salarié à temps plein de travailler à temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annualisé la procédure suivante doit être respectée :

Un entretien ayant pour objet la présentation de la transformation, ses motifs, et ses conséquences, doit être organisé avec le salarié concerné. Ce dernier pourra se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Au terme de cet entretien, et si le projet persiste, la transformation est proposée par écrit recommandé avec accusé de réception au salarié.

- le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de celle-ci ;

- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé et signé par les deux parties.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

3 - Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un travail à temps plein bénéficient d'une priorité équivalente.

L'entreprise doit porter à la connaissance du personnel la liste des postes disponibles correspondants.

CHAPITRE 14

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

A -

Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail.

B - Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

C - Entrée en vigueur

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

D - Difficultés d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de difficultés d'application, en vue d'étudier les possibilités d'aménagements, de modifications voire de suppressions des dispositions du présent accord.

E - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

F - Modalités de modifications de l'accord

Toute modification du présent accord fera l'objet d'une négociation d'un avenant entre les partenaires sociaux, en application des dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail.

Les partenaires sociaux devront se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la saisine de demande de modification par l'une des organisations signataires, ladite lettre de saisine devant comporter les demandes de modifications souhaitées.

G - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

H -

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du travail.

Annexe

Demande d'ouverture d'un compte épargne temps

Nom du salarié : Nom de l'entreprise :

Adresse du salarié : Adresse de l'entreprise :

Date

Monsieur, salarié de l'entreprise sollicite de celle-ci l'ouverture d'un compte épargne temps en application des dispositions de l'accord national du 10 octobre 2000, relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

La décision d'affectation des différents éléments qui pourront servir à l'alimentation du compte devra être prise chaque année et portée à la connaissance de l'entreprise pour que celle-ci puisse assurer la comptabilisation et la gestion des éléments qui figureront dans le compte.

Il est rappelé, concernant le report de jours de congés payés, que Monsieur informera l'entreprise de sa volonté d'affectation au plus tard le 31 mai de chaque année.

Fait à, le

Signature

Bonification des heures supplémentaires

Accord du 9 juin 2009

(Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.)

Préambule

Cet accord annule et remplace toutes les dispositions antérieures ayant le même objet.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulores, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Boîtes	4805 / 20.4 Z

Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Contingents d'heures supplémentaires

A - Contingent d'heures supplémentaires hors décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du code du travail (Voir la rédaction des articles : L. 3121-11, L. 3121-12, L. 3121-13, L. 3121-14, L. 3121-15 du nouveau code du travail) est fixé à 220 heures par an et par salarié en cas de décompte de la

durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail (Voir la rédaction des articles : L. 3121-10, L. 3121-34 du nouveau code du travail) ou sur un cycle régulier de travail tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5 alinéa 6 du code du travail (Voir la rédaction des articles : L. 3121-20, L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3122-1 du nouveau code du travail)

Les heures supplémentaires effectuées entre 0 et 220 heures ouvrent droit pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 190 heures et jusqu'à 220 heures, s'ajoute une contrepartie obligatoire en repos de 35 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

B - Contingent d'heures supplémentaires en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins)

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 150 heures.

Les heures supplémentaires effectuées entre 0 et 150 heures ouvrent droit pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures et jusqu'à 150 heures, s'ajoute une contrepartie obligatoire en repos de 35 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

Article 3

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 5

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues par le Code du Travail.

Article 6

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Indemnisation du chômage partiel

Additif n° 3 du 31 mars 1968

(note 24)

(24) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Confédération nationale des industries du bois ;
Fédération nationale du bois ;
Fédération nationale des importateurs de bois du Nord des ports français ;
Syndicat national des importateurs, exportateurs, négociants en bois exotiques, tropicaux et américains ;
Fédération nationale du négoce des bois d'oeuvre et de produits dérivés ;
Syndicat national des importateurs de bois d'Europe centrale ;
Syndicat(s) de salariés :
Syndicat national des cadres de l'industrie du bois (C.G.C.) ;
Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres (C.F.D.T.) ;
Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois (C.G.T.- F.O.) ;
Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois (C.G.T.) ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (C.F.D.T.) ;
Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires (C.G.T.) ;
Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois (C.G.T.- F.O.).

(Agréé par arrêté du 6 janvier 1969, JO 2 février 1969)

Ont été arrêtées les dispositions suivantes applicables aux salariés des entreprises relevant des articles ci-dessous désignés :

Section 21

214-74.

Section 25

253-2.

Section 53

531.

532-11 (à l'exception des parquets châtaignier), 532-12, 532-13, 532-14, 532-15.

532-26, 532-28.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-42, 532-43.

532-5, 532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine).

532-81, 532-82.

Section 57

572-33.

Ex-573-1 (chaises pliantes et poussettes).

Article 1

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit

de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article 2

Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

Toutefois, la réduction ou la suppression des allocations légales par l'application du plafond de ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles.

Article 3

Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- avoir une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise ;
- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, depuis la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail apprécié dans le cadre des deux dernières quatorzaine ou du dernier mois suivant le mode de paye de l'établissement.

Article 4

Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire de 1,10 F dans la région parisienne, 1,05 F dans les autres zones au sens de la réglementation du chômage.

Les indemnités seront réduites en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement qui leur sont applicables en matière de salaires. A défaut de dispositions dans les conventions collectives, il sera fait application des dispositions relatives au salaire minimum national interprofessionnel garanti.

Article 5

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale du chômage partiel ne devra pas dépasser 90 p. 100 du salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Article 6

Par année civile, le nombre d'heures indemnisées, au titre du présent accord, sera limité à 160 heures, sans pouvoir toutefois dépasser le contingent annuel fixé pour la profession considérée par l'arrêté du 8 novembre 1967.

Article 7

Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à indemnisation cesse à leur égard quinze jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'oeuvre, l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Article 8

Le présent accord ne fait pas obstacle aux accords d'indemnisation conclus soit dans le cadre d'une profession, soit dans une entreprise.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de la récupération des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 10

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension par le ministre des affaires sociales.

Première annexe du 26 juillet 1975 à l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Agréée par arrêté du 29 décembre 1975, JO 22 janvier 1976)

Article 1

Les organisations syndicales patronales et de salariés et cosignataires de la convention collective nationale ci-dessus désignée du 28 novembre 1955 sont convenues d'un commun accord de dénoncer l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Chômage partiel) à ladite convention.

Par dérogation à l'article 9 de cet additif, la dénonciation prend effet à compter du 26 juillet 1975.

Elle concerne les salariés des entreprises relevant des activités ci-dessous désignées :

- section 21 : 214-74 ;
- section 25 : 253-2 ;
- section 53 : 531, 532-11, 532-13, 532-14, 532-15, 532-26, 532-31, 532-32, 532-33, 532-34, 532-42, 532-43, 532-5, 532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78 et 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine : 532-81 et 532-82) ;
- section 57 : ex-573-1 (Chaises pliantes et poussettes).

Article 2

Les organisations patronales signataires de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois s'engagent à demander ce même jour au conseil national du patronat français leur radiation de la liste des professions n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, de telle sorte que ledit accord puisse s'appliquer aux entreprises concernées à compter du 28 juillet 1975.

Article 3

La présente annexe sera déposée en triple exemplaire au conseil de prud'hommes conformément à l'article 31 du titre 1^{er} du code du travail (conseil et section compétente de prud'hommes de la Seine : Bâtiment).

Deuxième annexe du 28 novembre 1975 à l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Agréée par arrêté du 19 mai 1976, JO 12 juin 1976)

Article 1

Les organisations syndicales patronales et de salariés et cosignataires de la convention collective nationale ci-dessus désignée du 28 novembre 1955 sont convenues d'un commun accord de dénoncer l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Chômage partiel) à ladite convention.

Cette dénonciation concerne les salariés des entreprises relevant des activités ci-dessous désignées :

Section 57 : 572-33.

Par dérogation à l'article 9 de cet additif, la dénonciation prend effet à compter du 1^{er} décembre 1975.

Article 2

Les organisations patronales signataires de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois s'engagent à demander ce même jour au conseil national du patronat français la radiation des industries d'articles de pêche de la liste des professions n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, de telle sorte que ledit accord puisse s'appliquer aux entreprises concernées à compter du 1^{er} décembre 1975.

Article 3

La présente annexe sera déposée en quadruple exemplaire au conseil de prud'hommes conformément à l'article 31 du titre 1^{er} du code du travail (Conseil et section compétente. - Prud'hommes de Paris. - Bâtiment).

Retraite complémentaire Accord collectif national du 21 mai 1962

(note 24)

[24] Signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois (comprenant tous les syndicats qui lui sont affiliés) ;
Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires C.G.T. ;
Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois C.G.T.- F.O. ;
Fédération des employés et cadres C.G.T.- F.O. ;
Fédération française des syndicats des travaux publics, du bâtiment, bois et ameublement,
des carrières et matériaux de construction C.F.T.C ;
Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise
C.F.T.C.

Instituant un régime de retraite complémentaire

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire l'affiliation des ouvriers et mensuels (non immatriculés au régime des assurances sociales agricoles) des entreprises visées à l'article 2 à une institution de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article L. 4 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités telles que définies ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959) et exerçant leur profession sur le territoire métropolitain et en Corse. Il ne s'applique pas dans la forêt de Gascogne aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime :

Section 21

214-74.

Section 25

254-2 et 255-2 (exclusivement les bâtiments fluviaux et embarcations en bois).

Section 52

523-2, 523-3, 523-4.

Section 53

531-0, 531-1, 531-2.

532-5, 532-9 (à l'exception des fûts étanches en bois pour liquide : muids, tonneaux, foudres, cuves, etc., et des réparations de futailles).

532-11, 532-13, 532-14, 532-15.

532-22, 532-28.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-41, 532-42 (à l'exception des boîtes à fromage), 532-43, 532-45, 532-46.

532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79.

532-81, 532-82.

532-9.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15.

572-33.

572-6 (exclusivement fabrication en bois).

753-1 (exclusivement fabrication de chaises pliantes), 573-2 (exclusivement fabrication de parcs pour bébés et d'articles de marche pour bébés).

Section 59

591-1, 591-2, 591-3, 591-4, 591-5, 591-7, 591-8, 591-9 (activité de la brosserie ajoutée par avenant du 20 novembre 1970).

592-41, 592-42, 592-44.

L'énumération qui précède englobe les activités professionnelles des industries du bois et des scieries qu'elles soient d'un caractère agricole ou industriel.

Article 3 Institution

L'adhésion des employeurs doit se faire :

- soit à la C.N.R.B.-A. (section professionnelle du bois de l'association générale de retraites par répartition) ;
- C.N.R.B.-U. (section professionnelle du bois de la C.R.I.-U.N.I.R.S.).

L'institution sera choisie par accord soit entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel, soit avec le personnel à défaut de délégués.

Article 4 Salariés relevant de l'accord

Tous les salariés non immatriculés au régime de la sécurité sociale agricole et non affiliés à un régime de retraite des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947, remplissant les conditions suivantes, doivent être inscrits à la section choisie :

- a) Être âgés de vingt et un ans ;
- b) Avoir six mois de présence continue ou discontinue en métropole ou en Corse, dans une ou plusieurs entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1 .

Article 5

Cotisation

a) Assiette

Les cotisations seront calculées sur le salaire brut global.

b) Taux - Répartition

Le taux minimum global de la cotisation est de 3,5 p. 100, chaque entreprise restant libre d'adopter un taux global supérieur, sans toutefois modifier la répartition prévue ci-après :

Les cotisations sont réparties à raison de :

— 60 p. 100 à la charge de l'employeur, soit au moins 2,10 p. 100 ;

— 40 p. 100 à la charge du salarié, soit au moins 1,40 p. 100, la cotisation du salarié étant retenue sur chaque paie.

Article 6

Entreprises ayant déjà adhéré à une institution de retraite ou ayant un régime d'entreprise

Les entreprises déjà affiliées avant la date d'application du présent accord à une institution de retraite ne seront pas tenues de changer d'institution.

Au cas où la cotisation globale des entreprises visées ci-dessus serait inférieure à 3,5 p. 100, celles-ci devront la porter à ce taux à partir du 1^{er} janvier 1962 dans les mêmes conditions ; en tout état de cause, la part patronale ne pourra être inférieure à 2,10 p. 100.

Article 7

Avantages antérieurs

L'application du présent accord ne pourra entraîner dans une entreprise :

— un cumul entre les avantages en résultant et ceux pouvant exister pour le même objet

;

— une diminution des avantages dont pouvaient déjà bénéficier les salariés pour le même objet.

Article 8

Durée, dénonciation, révision

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des organisations signataires effectuée, avec préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à toutes les organisations signataires.

Il sera révisable à tout moment au gré des parties signataires.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la demande de révision.

Article 9

Date d'application

Le présent accord qui se substitue à l'accord du 30 décembre 1961 prendra effet au 1^{er} janvier 1962.

Article 10

Dépôt aux prud'hommes

Le présent accord sera déposé au conseil de prud'hommes compétent conformément au code du travail.

Convention collective nationale du 21 février 1962

(note 24)

(24) Signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;
Fédération nationale du bois (comprenant tous les syndicats qui lui sont affiliés) ;
Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires C.G.T. ;
Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois C.G.T.- F.O. ;
Fédération des employés et cadres C.G.T.- F.O. ;
Fédération française des syndicats des travaux publics, du bâtiment, bois et ameublement, des carrières et matériaux de construction C.F.T.C. ;
Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C.

Instituant un régime de retraite complémentaire des assurances sociales agricoles

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire l'affiliation des ouvriers et mensuels immatriculés au régime des assurances sociales agricoles - à l'exclusion des cadres - des entreprises visées à l'article 2, à une institution de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article 1050 du code rural.

Article 2

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique en ce qui concerne les ouvriers et mensuels (autres que les cadres) immatriculés au régime des assurances sociales agricoles, aux entreprises relevant des activités telles que définies ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959), et exerçant leur profession sur le territoire métropolitain et en Corse. Il ne s'applique pas dans la forêt de Gascogne aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime.

Section 21

214-74

Section 25

254-2 et 255-2 (*exclusivement les bâtiments fluviaux et embarcations en bois*).

Section 52

523-2, 523-3, 523-4.

Section 53

531-0, 531-1, 531-2.

532-5, 532-9 (*à l'exception des fûts étanches en bois pour liquide : muids, tonneaux, foudres, cuves, etc. et des réparateurs de futailles*).

532-11, 532-13, 532-14, 532-15.

532-22, 532-26.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-41, 532-42 (*à l'exception des boîtes à fromage*), 532-43, 532-45, 532-46.

532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79.

532-81, 532-82.

532-9.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15.

572-33.

572-6 (*exclusivement fabrications en bois*).

573-1 (*exclusivement fabrication de chaises pliantes*).

573-2 (*exclusivement fabrication de parcs pour bébés et articles de marche pour bébés*).

Section 59

592-41, 592-42, 592-44.

L'énumération qui précède englobe les activités professionnelles des industries du bois et des scieries qui doivent s'affilier à une institution de retraite complémentaire qu'elles soient d'un caractère agricole ou industriel.

Article 3 Institution

L'adhésion des employeurs doit se faire à la CNRB-A, section agricole et professionnelle du bois de l'Association générale de retraites par répartition.

Article 4 Salariés relevant de l'accord

Doivent être affiliés tous les salariés visés à l'article 1^{er} et remplissant les conditions suivantes :

- a) Être âgés de vingt et un ans ;
- b) Avoir six mois de présence continue ou discontinu en métropole ou en Corse, dans une ou plusieurs entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1 .

Article 5

Cotisation

a) Assiette

Les cotisations seront calculées sur le salaire brut global.

b) Taux - Répartition

Le taux minimum global de la cotisation est de 3,5 p. 100, chaque entreprise restant libre d'adopter un taux global supérieur, sans toutefois modifier la répartition prévue ci-après.

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 60 p. 100 à la charge de l'employeur, soit au moins 2,10 p. 100 ;
- 40 p. 100 à la charge du salarié, soit au moins 1,40 p. 100, la cotisation du salarié étant retenue sur chaque paye.

Article 6

Entreprises ayant déjà adhéré à une institution de retraite ou ayant un régime d'entreprise

Les entreprises déjà affiliées, avant la date d'application du présent accord, à une institution de retraite ne seront pas tenues de changer de régime ou de caisse.

Au cas où la cotisation globale des entreprises visées ci-dessus serait inférieure à 3,5 p. 100, celles-ci, quelle que soit la caisse à laquelle elles appartiennent, devront la porter à ce taux à partir du 1^{er} janvier 1962 dans les mêmes conditions ; en tout état de cause, la part patronale ne pourra être inférieure à 2,10 p. 100.

Article 7

Avantages antérieurs

L'application du présent accord ne pourra entraîner dans une entreprise :

- un cumul entre les avantages en résultant et ceux pouvant exister pour le même objet ;
- une diminution des avantages dont pouvaient déjà bénéficier les salariés pour le même objet.

Article 8

Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des organisations signataires, effectuée, avec préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les organisations signataires.

Il sera révisable à tout moment au gré des parties signataires.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la demande de révision.

Article 9

Date d'application

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 1962.

Article 10

Dépôt aux prud'hommes

Le présent accord sera déposé au conseil de prud'hommes compétent conformément au code du travail.

Travail de nuit

Accord du 23 avril 2002

(Non étendu, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois (FNB) ;
Chambre syndicale nationale des bois de placage ;
Syndicat national des fabricants de palettes en bois (SYPAL) ;
Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;
Fédération nationale des syndicats du liège ;
Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) ;
Groupement des industries françaises d'articles de pêche (GIFAP) ;
Union des industries du bois (UIB), regroupant les syndicats signataires ci-dessous ;
Syndicat de l'emballage industriel ;
Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;
Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;
Union nationale des fabricants de farine de bois ;
Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
Fédération nationale de l'injection des bois ;
Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
Fédération française de la tonnellerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA-CFE-CGC.

Préambule

Les industries du bois et les secteurs de l'importation des bois ont pris acte de la publication de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes redéfinit les modalités du travail de nuit et entoure de nouvelles conditions et garanties d'ordre public le recours au travail de nuit, pour les femmes comme pour les hommes salariés, recours qui doit être exceptionnel.

Les partenaires sociaux comprennent la nécessité de prendre en compte les contextes techniques, économiques ou sociaux qui peuvent justifier le recours au travail de nuit pour pourvoir certains emplois destinés à assurer la continuité de l'activité économique, les opérations de surveillance, de maintenance et de sécurité. Sans remettre en cause la pénibilité du travail de nuit, il est parfois nécessaire d'avoir recours à cette forme d'organisation du travail pour certains emplois, certaines activités ou certains process de production. Toutefois, cette forme d'organisation du travail doit privilégier le recours au volontariat.

Les organisations signataires de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois qui se retrouvent dans le champ d'application professionnel de l'article 1 du présent accord précisent que les dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois en cas de travail continu ou par poste restent d'application.

Les parties signataires conviennent par le présent accord de définir les conditions de travail des salarié(e)s concerné(e)s en encadrant les conditions dans lesquelles le recours à cette forme d'organisation du travail peut être mise en œuvre.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail : 4801

Parquets, moulures, baguettes : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés : 4804

Production de charbon de bois :

Panneaux de fibragglos : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés : 4804

Application de traitement des bois : 4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4805

Palettes : 4805

Tourets : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4807

Fibres de bois : 4807

Farine de bois : 4807

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

Fabrication d'articles en liège : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège : 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne sera fait appel au travail de nuit que si celui-ci consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Article 3

Définition du travail de nuit

Tout travail entre vingt et une heures et six heures est considéré comme travail de nuit.

Article 4

Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre vingt et une heures et six heures ;
- soit accomplit, au moins 500 heures sur l'année de son temps de travail effectif en heures de travail de nuit entre vingt et une heures et six heures.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que la salariée en état de grossesse

médicalement constatée ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse, pendant la période du congé légal postnatal et pendant la période éventuelle d'allaitement attestée médicalement dans la limite d'une durée d'un an.

Article 5

Durée quotidienne et hebdomadaire du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Article 6

Contreparties pour le travailleur de nuit

1 - Contreparties sous forme de repos compensateur

Pour le travailleur de nuit répondant à la définition donnée à l'article 4, un repos compensateur d'une durée égale à 1 % de chaque heure de travail effectif réalisée pendant la période définie à l'article 3 du présent accord sera donné au salarié.

Ce repos pourra faire l'objet d'une réduction journalière, hebdomadaire ou annuelle de son temps de travail.

À titre d'exemple, pour une période calendaire de 12 mois et un nombre d'heures de nuit de 1600 heures, le repos sera de 16 heures.

2 - Autres contreparties

Il devra par ailleurs être prévu pour le travailleur de nuit :

- des mesures destinées à améliorer ses conditions de travail, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.
- les modalités du passage d'un poste de nuit à un poste de jour et vice versa.
- les modalités de la prise en compte des raisons familiales.
- des dispositions relatives à l'organisation des temps de pause

La mise en œuvre de ces contreparties est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

À défaut de délégué syndical, la mise en œuvre de ces contreparties est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en œuvre ces contreparties après information des salariés concernés.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 8

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 9

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Formation professionnelle

Capital de temps de formation

Accord national du 4 novembre 1998

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendus par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000 et applicables à compter du 1^{er} décembre 2000 (note 1))

(1) L'avenant n° 1 du 19 juin 2000 a notamment modifié la date d'entrée en vigueur de l'accord du 4 novembre 1998 en subordonnant celle-ci à son extension (voir article 13).

et par avenant n° 2 du 20 juin 2002 étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002)

(Accord abrogé par accord du 14 décembre 2004, non étendu)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle dans le cadre des industries du bois et de l'importation des bois, visées dans le champ d'application du présent accord.

Elles conviennent de ce fait de la mise en oeuvre du capital de temps de formation au bénéfice des salariés relevant du présent accord.

Les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation sera mis en oeuvre dans les entreprises relevant du présent accord découlent :

- de l'application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par son ou ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail relatif au capital de temps de formation ;
- des dispositions de l'accord du 21 décembre 1994 modifié par son avenant du 29 mars 1995, constitutif de l'OPCIBA .

Le capital de temps de formation permet aux salariés de suivre des actions de formation, qui peuvent s'inscrire dans le plan de formation des entreprises des secteurs d'activité concernés.

CHAPITRE préliminaire

Champ d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

Le présent accord s'applique aux entreprises quel que soit leur effectif relevant des activités suivantes :

	Référence N A P E
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Farines de bois	4807
Fibres de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

CHAPITRE 1

Conditions de mise en oeuvre

Article 1

Objet du capital de temps de formation

En application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par son avenant du 5 juillet 1994, le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles nécessaires au développement de l'entreprise,
- aux salariés de participer à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification et de permettre, le cas échéant, leur promotion.

Article 2

Publics prioritaires au titre des actions relevant du capital de temps de formation et nature des actions de formation éligibles

Les salariés prioritaires au titre des actions relevant du capital de temps de formation sont :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et positionnés dans les échelons les moins élevés de la grille de classification ;
- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), d'un brevet d'études professionnelles (BEP), ou d'un baccalauréat professionnel qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies, de changement de modes d'organisations ou qui sont concernés par une mesure de mutation ou de restructuration, et en particulier les salariés âgés de plus de 45 ans ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;
- les salariés qui n'ont pas pu bénéficier au cours des 5 dernières années d'une action de formation, au titre du plan de formation.

Les actions de formation éligibles au capital de temps de formation sont celles, qui inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, ont notamment pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles,
- d'élargir une qualification,
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité,
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes,
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.

Article 3

Ancienneté requise

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté en qualité de salarié de deux années consécutives ou non, dont une année dans l'entreprise, au titre d'un contrat à durée indéterminée, déterminée ou à temps partiel. Sont également concernés les salariés, bénéficiant de l'ancienneté ci-dessus, qui sont embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices et dont les contrats de travail cumulés ont une durée équivalente à un an.

Article 4

Durée des formations

(Modifié par avenant n° 2 du 20 juin 2002, étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002)

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 39 heures sauf dans les cas définis par l'organe délibérant compétent de l'OPCIBA .

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 35 heures sauf dans les cas définis par l'organe délibérant compétent de l'OPCIBA.

Article 5

Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à un an, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6

Réalisation de la formation

Conformément aux dispositions de l'article 70.7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés.

En application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail, devra être définie la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements devront faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié portant sur les éléments visés par l'article L. 932-1 cité ci-dessus.

Article 7

Absences simultanées

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Par ailleurs :

- dans les établissements de deux cents salariés et plus, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;
- dans les établissements de moins de deux cents salariés, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées, au titre du capital de temps de formation, dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

CHAPITRE 2

Dispositions financières

Article 8

Financement

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

À compter du 1^{er} janvier 2000, les entreprises de plus de 10 salariés sont tenues d'effectuer à l'OPCIBA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation

au développement de la formation professionnelle continue un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence en vue du financement du capital de temps de formation.

Cette contribution est prise sur l'obligation des entreprises au titre du congé individuel de formation.

Cette contribution est versée sans préjudice d'autres financements issus d'accords conventionnels ou de participations des pouvoirs publics.

CHAPITRE 3

Procédure

Article 9

Demande du salarié

Lorsque l'entreprise décide d'inscrire à son plan de formation, des actions éligibles au titre du capital de temps de formation en précisant pour ces actions les publics auxquels elles sont destinées, les salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté et de délai de franchise peuvent demander à leur employeur, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise, à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Les demandes sont satisfaites en tenant compte de façon prioritaire des publics définis au chapitre 1 article 2 du présent accord.

Article 10

Dispositions relatives aux modalités de prise en charge

L'entreprise, qui a donné son accord à la demande du salarié doit déposer, sous réserve des dispositions de l'article 7 du présent accord, auprès de l'OPCIBA une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

L'OPCIBA en fonction des conditions d'examen des demandes de prises en charge fixées par l'accord de branche :

- détermine les modalités administratives ;
- instruit le dossier.

L'OPCIBA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation que dans les cas limitatifs énumérés ci-dessous :

- non respect des conditions prévues dans le présent accord ;
- insuffisance de financement de l'OPCIBA ;
- non conformité aux critères de prises en charge.

Considérant la spécificité du capital de temps de formation, par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrerait l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

L'entreprise fait connaître par écrit au salarié la décision prise par l'organe compétent de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement.

Article 11

Informations du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, est informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites à l'initiative de l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation est communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

CHAPITRE 4

Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation

Article 12

Dispositions relatives au statut du salarié lors de sa formation

L'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant, pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

CHAPITRE 5

Dispositions diverses

Article 13

Entrée en vigueur

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2000 étendu par arrêté du 13 novembre 2000, JO 23 novembre 2000)

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension. Il doit s'appliquer sous cette réserve aux contributions dues au plus tard le 28 février 2001 ainsi qu'aux demandes de financement des actions de formation relatives au capital de temps de formation sollicitées à compter du 1^{er} janvier 2001.

Il doit s'appliquer sous cette réserve, aux contributions dues au plus tard le 28 février 1999.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 14

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article 15

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, concernant les contributions qu'il vise, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 16

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 17

Suivi de l'accord

Dans les 24 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un examen de l'application des dispositions sera effectué par les partenaires sociaux de la branche à partir des éléments fournis par l'OPCIBA .

La CPNE pourra être saisie des résultats de cet examen pour analyser les besoins et les évolutions nécessaires du capital de temps de formation.

Formation continue

Entreprises de moins de 10 salariés

Secteur du liège

Accord du 21 décembre 1994

(Modifié par avenant n°1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995,
JO 21 octobre 1995)

Préambule

Constatant les besoins et l'importance de la formation professionnelle continue pour l'adaptation des petites entreprises aux mutations technologiques, les partenaires sociaux ont décidé la conclusion d'un accord permettant à ces entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'actions de formation tendant au développement de connaissances et à l'acquisition de nouvelles compétences, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 40.1 de l'Accord Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs et des dispositions législatives et réglementaires.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation continue avec la taille et l'activité des entreprises concernées.

En effet, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. À ce titre, un lien doit être fait

entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion des emplois et des qualifications.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés et relevant des activités suivantes :

5408 : Fabrication d'articles en liège ;

5907 : Commerce de gros de liège et articles en liège ;

6422 : Commerce de détail de liège et articles en liège.

CHAPITRE I Formation continue

Article 1er

Dans le cadre de la politique de perfectionnement et de qualification des salariés qu'ils emploient, les chefs d'entreprise peuvent programmer des stages de formation à destination de leur personnel, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

Article 2

Tout salarié sera susceptible d'être appelé par l'employeur à suivre un stage dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

L'employeur s'efforcera de tenir compte des préoccupations du salarié concerné.

Article 3

Pendant la durée du stage suivi par le salarié dans le cadre de la formation continue de l'entreprise, le contrat de travail se poursuivra dans tous ses effets.

Les dispositions relatives à la prise en charge des dépenses relatives à la formation sont déterminées par l'O.P.C.I.B.A. créé par l'accord du 21 décembre 1994 dans le respect de la réglementation applicable.

La rémunération du salarié sera intégralement maintenue par l'employeur.

CHAPITRE II Dispositions financières

Article 4

Le financement de la formation continue des salariés des entreprises de moins de 10 salariés est assuré par une participation obligatoire des employeurs occupant moins de 10 salariés, au moins égale à 0,15% de la masse salariale brute de l'année précédente.

Cette participation devra être versée avant le 28 février de chaque année.

Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés, restent soumises pour l'année en cause et les deux suivantes à l'obligation de verser au titre de la formation professionnelle continue la cotisation égale à 0,15% des salaires.

Article 5

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'O.P.C.I.B.A. et gérée par la section paritaire créée à cet effet.

CHAPITRE III

Rôle de la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés

Article 6

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation dispensée, conviennent de confier à la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. la gestion des fonds collectés.

Article 7

La section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994 ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies à l'article 70.6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de 10 salariés,
- prendre en charge dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 70.5 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges légales et contractuelles correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière.

À ce titre, l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution de entreprises concernées, tel qu'il résulte de l'article 4 du présent accord.

Article 8

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. obtiendra l'habilitation prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés.

Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 1996.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 9

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Article 10

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire, ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord, concernant les entreprises de moins de 10 salariés, postérieures à la date de signature et relatives à la collecte et à l'affectation des fonds de formation professionnelle.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Autres secteurs

Accord du 21 décembre 1994

(mod. par )

Avenant n° 1, 29 mars 1995, étendu par arr. du 8 févr. 1996, JO 21 févr. à l'exception des activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAP 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés en ce qui concerne l'activité de tonnellerie (code NAP 4805), exclues de l'extension

Avenant n° 2, 14 déc. 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de sa signature

Préambule

Constatant les besoins et l'importance de la formation professionnelle continue pour l'adaptation des petites entreprises aux mutations technologiques, les partenaires sociaux ont décidé la conclusion d'un accord permettant à ces entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'actions de formation tendant au développement de connaissances et à l'acquisition de nouvelles compétences, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 40.1 de l'Accord Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs et des dispositions législatives et réglementaires.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et

compatibles en matière de formation continue avec la taille et l'activité des entreprises concernées.

En effet, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. À ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion des emplois et des qualifications.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés et relevant des activités suivantes (note 28)

(28) Sont exclues de l'extension par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996, les activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAP 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés en ce qui concerne l'activité de tonnellerie (code NAP 4805).

:

	Référence NAPE
Importation de bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804

Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

CHAPITRE I

Formation continue

Article 1

Dans le cadre de la politique de perfectionnement et de qualification des salariés qu'ils emploient, les chefs d'entreprises peuvent programmer des stages de formation à destination de leur personnel, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

Article 2

Tout salarié sera susceptible d'être appelé par l'employeur à suivre un stage dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

L'employeur s'efforcera de tenir compte des préoccupations du salarié concerné.

Article 3

Pendant la durée du stage suivi par le salarié dans le cadre de la formation continue de l'entreprise, le contrat de travail se poursuivra dans tous ses effets.

Les dispositions relatives à la prise en charge des dépenses relatives à l'information sont déterminées par l'O.P.C.I.B.A. créé par l'accord du 21 décembre 1994 dans le respect de la réglementation applicable.

La rémunération du salarié sera intégralement maintenue par l'employeur.

CHAPITRE II

Dispositions financières

Article 4

(mod. par )

Résultant de : Avenant n° 2, 14 déc. 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de sa signature

I - À compter du 1^{er} janvier 2004

Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail, un pourcentage minimal de 0.40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à compter du 1^{er} janvier 2004.

Cette contribution devra être versée avant le 28 février 2005 auprès de l'OPCIBA.

Sur les 0,40 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation en application de l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, au tutorat, à l'observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

II - À compter du 1^{er} janvier 2005

Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail, un pourcentage minimal de 0.55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution devra être versée avant le 28 février 2006 auprès de l'OPCIBA.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation en application de l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, au tutorat, à l'observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

III - Dispositions complémentaires

Pour la mise en œuvre de l'obligation visée aux points I et II, l'employeur effectue avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence auprès de l'OPCIBA, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et du tutorat,
- un versement à concurrence du solde de l'obligation auprès de l'OPCIBA.

Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés, restent soumises pour l'année en cause et les deux suivantes à l'obligation de verser au titre de la formation professionnelle leur contribution sur la base du montant fixé par la réglementation en vigueur.

Article 5

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'O.P.C.I.B.A. et gérée par la section paritaire créée à cette effet.

CHAPITRE III

Rôle de la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés

Article 6

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation dispensée, conviennent de confier à la section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. la gestion des fonds collectés.

Article 7

La section paritaire de l'O.P.C.I.B.A. a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994 ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies à l'article 70.6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de 10 salariés,
- prendre en charge dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 70.5 de l'accord interprofessionnel

du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges légales et contractuelles correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière.

À ce titre, l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution de entreprises concernées, tel qu'il résulte de l'article 4 du présent accord.

Article 8

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. obtiendra l'habilitation prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés.

Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 1996.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 9

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Article 10

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires, ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord, concernant les entreprises de moins de 10 salariés, postérieures à la date de signature et relatives à la collecte et à l'affectation des fonds de formation professionnelle.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entreprises de plus de 10 salariés

Accord national du 21 décembre 1994

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996 et par arrêté du 5 mars 1996, JO 19 mars 1996)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle continue dans le cadre des industries du bois.

Ils reconnaissent le rôle primordial du développement de la formation professionnelle dans les entreprises des secteurs d'activités des industries du bois et soulignent que ce développement est une des conditions de la compétitivité des entreprises, de l'emploi et de la valorisation de ces secteurs professionnels.

Ce sont les raisons pour lesquelles les parties signataires conviennent de confier à l'O.P.C.I.B.A. créé par l'accord du 21 décembre 1994 la collecte et la gestion des fonds versés par les entreprises au titre de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui emploient 10 salariés ou plus, relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804

Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

CHAPITRE 1

Dispositions financières

Les entreprises définies au chapitre préliminaire visé ci-dessus, doivent verser auprès de l'O.P.C.I.B.A. les contributions suivantes destinées au financement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises qui emploient 10 salariés ou plus sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. :

- avant le 1^{er} mars de l'année N, au minimum 0,3% de la masse salariale de l'année N-1 (brut fiscal déclaré sur la D.A.D.S.). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins dix salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

CHAPITRE 2

Affectation des sommes versées

Les sommes versées à l'O.P.C.I.B.A. sont affectées à la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Les fonds collectés au titre du plan de formation, qui n'auront pas été utilisés au sein de la section professionnelle paritaire, feront l'objet d'une surmutualisation au niveau de l'O.P.C.I.B.A. avant la date fixée par la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 3

Création du capital de temps de formation

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations, dans le courant de l'année 1995, sur les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation, dans le cadre des articles :

- 40-12 et suivants,
- 70-7

de l'Accord Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, notamment l'avenant du 5 juillet 1994 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

CHAPITRE 4

Dispositions diverses

1 -

Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. obtiendra l'agrément prévu par le Code du Travail au titre du plan de formation (article L. 961-12) et sous réserve de la conclusion entre l'O.P.C.I.B.A. et l'opérateur de la convention prévue à l'article 5 , dernier alinéa, de l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B.A.

Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 1^{er} janvier 1996.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en cas de difficultés d'application du présent accord.

2 -

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

3 -

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

4 -

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5 -

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

Formation alternée des jeunes Financement des actions de formation alternée des jeunes

Accord national du 21 décembre 1994

(Étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996 à l'exception des activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAF 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés, s'agissant de l'activité de tonnellerie (code NAF 4805) exclues de l'extension)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle en alternance dans le cadre des industries du bois, visées dans le champ d'application du présent accord.

En effet, les formations en alternance ont pour but de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation en alternance afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés concernés.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes (note 28)

(28) Sont exclues de l'extension par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996, les activités de production de charbon de bois, d'importation des bois (code NAP 5907) et des employeurs inscrits au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés en ce qui concerne l'activité de tonnellerie (code NAP 4805).

:

	Référence NAPE
Importation de bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de planches, planches tronçonnées et déroulés	4804

Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitements des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

CHAPITRE 1

Dispositions financières

Les entreprises définies dans le champ d'application du chapitre préliminaire doivent verser auprès de l'O.P.C.I.B.A. les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation alternées des jeunes :

Article 1

Entreprise de plus de 10 salariés

Les entreprises devront verser :

- les contributions correspondant au 0,4% relevant de la participation au développement de la Formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance,
- les contributions correspondant au 0,3% relevant de la participation au développement de la Formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 2

Entreprise de moins de 10 salariés

Les entreprises devront verser :

- la contribution de 0,10% due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance, lorsqu'elles sont assujetties à cette contribution.

Article 3

Date de versement

Les entreprises seront tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

CHAPITRE 2

Rôle de la section professionnelle paritaire de l'O.P.C.I.B.A. pour les formations en alternance

Article 4 **Mutualisation**

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'O.P.C.I.B.A. et gérée par la section professionnelle des Industries du Bois et de l'Importation selon les règles applicables aux formations professionnelles en alternance.

Article 5 **Missions de la section**

La section professionnelle paritaire de l'O.P.C.I.B.A. a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994 ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance,
- définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
- [définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels au C.F.A. dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par les réglementation en vigueur.](#)
- définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires,
- vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises,
- procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels.

CHAPITRE 3

Dispositions diverses

Article 6 **Date d'effet**

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. obtiendra l'habilitation prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation en alternance.

Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 1996.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 7 **Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Article 8 **Clause de sauvegarde**

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord, concernant les formations en alternance, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 **Adhésion**

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

Formation des conducteurs

Accord du 27 avril 2000

(Étendu par arrêté du 18 avril 2001, JO 28 avril 2001, applicable à compter du 1^{er} mai 2001 (1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension))
(Modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 9 décembre 2002, étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

Préambule

Entre, d'une part,

- Les organisations professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité ci-dessous indiquées

Et d'autre part,

- Les organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord,

Considérant que la loi « Gaysot » n° 98-69 du 6 février 1998, tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, offre la possibilité aux accords de branche de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi;

Exprimant leur volonté commune d'améliorer la sécurité des conducteurs de véhicules dans la

branche par une formation professionnelle approfondie;

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

CHAPITRE 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballage léger en bois, les boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois	4807

multiplis multiformes)

Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

CHAPITRE 2

Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Article 1

Principe

Tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, d'une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord, à une période de formation initiale minimale obligatoire devant lui permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

Une attestation est délivrée à l'issue de la formation par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Article 2

Salariés concernés

a - Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1^{er} septembre 2000 (note 1)

(1) En application de l'article 7 de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2000 étendu, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} mai 2001.

:

Tout conducteur routier nouvellement embauché par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes par PTAC.

b - Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale :

b.1 - Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titre reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel) :

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991;
- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière;
- certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier;
- brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers;
- tout autre diplôme de niveau équivalent.

Les titulaires de ces titres et diplômes se voient délivrer sur leur simple demande, une attestation de formation initiale minimale obligatoire auprès d'un centre de formation agréé.

b.2 - Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

b.3 - Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclu avec une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord dès lors qu'ils ont suivi avec succès la formation initiale minimale visée par le présent titre. Une attestation leur est délivrée par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention du diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

b.4 - Les salariés exerçant le métier de conducteur routier en poste au 1^{er} septembre 2000 (note 1)

(1) En application de l'article 7 de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2000 étendu, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} mai 2001.

. Le chef d'entreprise délivrera à ces salariés une attestation de présence valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

Article 3

La formation initiale minimale obligatoire

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 9 décembre 2002, étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

1 - Nature de la formation

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du Code du travail.

2 - Durée

Cette formation se déroulera sur une période de trois semaines consécutives ou non.

3 - Contenu de la formation

(voir avenant n° 1 du 6 juillet 2000)

Le programme de cette formation répond aux objectifs suivants :

- connaissance des caractéristiques techniques des véhicules;
- éléments de sécurité;
- réglementation transport;
- conduite et manœuvre rationnelles;
- connaissance et respect des règles d'arrimage;
- comportement et hygiène de vie;
- règles et comportement adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise;
- entretien du véhicule;
- conduite économique.

Afin de développer la prévention, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier, les modalités de réalisation de la formation devront également être consacrées :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise;
- à la reconnaissance des lignes et des tournées;
- à l'information sur la démarche « qualité »;
- à la prévention et à la réglementation des litiges;
- au perfectionnement sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant;
- au comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

4 - Réalisation de la formation

a - Cette formation peut être suivie :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi;
- soit dans le cadre de contrats d'insertion en alternance;
- soit dans le cadre du contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de cette formation.

b - Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément;
- soit dans des organismes de formation ou des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux de la branche sur la base du même cahier des charges;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ou inter entreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou inter entreprises visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Quelles qu'en soient les modalités, la formation initiale minimale obligatoire est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Tout organismes respectant le contenu du référentiel annexé au présent accord sera réputé avoir obtenu l'agrément des partenaires sociaux.

Article 4

Financement de la formation

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue;
- les fonds mutualisés de formation par alternance;
- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales;
- les subventions européennes.

CHAPITRE 3

La formation continue obligatoire de sécurité

Article 1

Principe

Le chef d'une entreprise, entrant dans le champ d'application de cet accord, a l'obligation de prendre les dispositions permettant au salarié, affecté à la conduite d'un véhicule dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes de PTAC, de bénéficier au cours de toute période consécutive de cinq ans de sa vie professionnelle d'un stage de formation continue obligatoire de sécurité d'une durée de 2 jours minimum.

Article 2

Salariés concernés

a - Tous les salariés affectés à la conduite du type de véhicule visé à l'article 1 sont concernés quel que soit le nombre d'heures effectuées et la nature du contrat.

b - Sont réputés avoir satisfait à cette obligation de sécurité, les titulaires de l'un des diplômes, titres ou attestations visés ci-après, datant de moins de cinq ans :

b.1 - Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titre reconnu pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel) :

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991;
- certificat d'aptitude (CAP) de conduite routière;
- certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier;
- brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers;
- tout autre diplôme équivalent.

b.2 - Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

b.3 - Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclu avec une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord dès lors qu'ils ont suivi avec succès la formation initiale minimale visée par le présent titre. Une attestation leur est délivrée par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention du diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

c - Les autres salariés visés au a/ et non indiqués au b/ devront avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité au 1^{er} septembre 2005

d - Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée pour exercer la fonction de conducteur routier devront, dès lors leur embauche, satisfaire à l'obligation de formation continue de sécurité, à l'exclusion des salariés titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité datant de moins de cinq ans ou d'une attestation de formation initiale minimale datant de moins de cinq ans.

Article 3

La formation continue de sécurité

1 - Nature de la formation

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du Code du travail.

2 - Durée

Une formation de 2 jours minimum devra se dérouler dans les conditions mises en œuvre par l'entreprise.

3 - Contenu de la formation

(voir avenant n° 1 du 6 juillet 2000)

Le programme de cette formation répond aux objectifs de perfectionnement aux techniques de conduite, d'actualisation ou de présentation de l'ensemble de la réglementation du transport, de la circulation, de sensibilisation à tous les thèmes relevant de la sécurité routière.

4 - Réalisation de la formation

a - Cette formation peut être suivie :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise;
- soit dans le cadre du contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de cette formation.

b - Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément;
- soit dans des organismes de formation ou des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux de la branche sur la base du même cahier des charges;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ou inter entreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou inter entreprises visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Quelles qu'en soient les modalités, la formation continue de sécurité est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Article 4

Financement de la formation

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue;
- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales;
- les subventions européennes.
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail.

CHAPITRE 4

Dispositions diverses

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations, visés par le présent accord à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} septembre 2000 (note 1)

(1) En application de l'article 7 de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2000 étendu, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} mai 2001.

CHAPITRE 6

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations d'origine législatives, réglementaires ou conventionnelles dont la teneur percuterait directement son contenu.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'examiner les suites à donner aux conditions d'application du présent accord.

CHAPITRE 7

Dépôt / Adhésion / Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Avenant n° 1 du 6 juillet 2000

(Étendu par arrêté du 18 avril 2001, JO 28 avril 2001, applicable à compter du 1^{er} mai 2001 (1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension))

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	- - -
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnelleres, emballeurs)	4805
Emballage léger en bois, y compris les boîtes à fromages	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807

Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêches (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Contenu des formations des conducteurs routiers

Les organisations signataires du présent avenant ont convenu de définir le contenu des référentiels relatifs à la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et à la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) pour les salariés concernés par le présent accord.

Elles ont décidé à ce titre que les programmes des formations devront respecter les contenus fixés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 3

Contenu du programme de la formation initiale minimale obligatoire

Le programme de la formation initiale minimale obligatoire prévue par l'accord du 27 avril 2000 porte sur les thèmes ci-après énumérés :

Thème 1 - Perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité

Objectif

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

Éléments de contenu

Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours;
- les diagrammes de recouvrement de rapport de boîtes de vitesses.

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique;
- les limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs;
- utilisation combinée freins et ralentisseur;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes;
- les vérifications et les contrôles qui incombent au conducteur;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

Chargement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

Environnement :

- anticipation dans la conduite;
- prise en compte des intentions des autres usagers;
- utilisation de l'inertie du véhicule;
- itinéraires accidentés;
- conduite de nuit.

Manœuvres professionnelles :

- Repérage des obstacles;
- Préparation de la manœuvre;
- Visibilité, angles morts;
- Comportement et sécurité dans la manœuvre;
- Réalisation de manœuvres professionnelles.

Thème 2**Principes ergonomiques**

- Gestes et postures à risques
- Position du corps dans l'espace
- Importance du travail des muscles
- Postures et coordination des gestes
- Exercices de manutention
- Protections individuelles

Prévision des accidents du travail en circulation

- Attitude et vigilance du conducteur
- Entretien du véhicule
- Infrastructure et intempéries
- Manœuvres, arrêt, stationnement

Thème 3

Réglementation des transports et activités auxiliaires

- Titres d'exploitation transport
- Obligation des contrats types de transport de marchandises
- Rédaction des documents matérialisant le contrat de transport
- Franchissement des frontières et autorisations de transport communautaire
- Titres d'exploitation location
- Contrats de location de véhicules avec conducteur
- Documents particuliers d'accompagnement de la marchandise

Réglementations sociales dans le transport de marchandises

- Durées maximales de travail spécifiques aux transports
- Réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos
- Manipulation du sélecteur du chronotachygraphe
- Utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement
- Sanctions en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification

Thème 4

Hygiène de vie

- Choix de l'alimentation
- Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac
- Symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress

Respect des autres usagers

- Structure et organisation de la sécurité routière
- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les véhicules lourds
- Spécificité des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux roues)
- Permis à points

Thème 5

Chargement

- La charge utile d'un volume ou d'un ensemble
- Le volume utile
- Plan de chargement, incompatibilités
- Répartition du chargement, les conséquences de la surcharge à l'essieu
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Type d'emballage et support de charge
- Manipulation du hayon élévateur

Arrimage

- Principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
- Techniques de calage et d'arrimage
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

Thème 6

Aspects économiques

- Transport routier par rapport aux autres secteurs économiques
- Différentes activités du transport routier (pour compte d'autrui, pour compte propre, activités auxiliaires du transport)
- Différentes spécialisations du transport (citerne, température dirigée)

Aspects sociaux

- Présentation de l'accord de branche
- Formation initiale et continue des conducteurs

Thème 7

Entreprise et qualité

- L'entreprise et son environnement
- Conséquences d'un litige sur le plan commercial et financier

Attitude du conducteur et image de marque

- Importance pour l'entreprise de la qualité de prestation du conducteur
- Différents rôles du conducteur
- Différents interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise
- Aspects relationnels

Organisation du travail

- Organisation des tournées
- Organisation du chargement

Thème 8

- Caractéristiques générales des matières dangereuses
- Réglementation du transport de matières dangereuses
- Différents conditionnements
- Incompatibilités de chargement
- Règles de circulation s'appliquant aux véhicules transportant des matières dangereuses
- Intervention en cas d'incident ou d'accident

Article 4

Contenu du programme de la formation continue obligatoire de sécurité

Le programme de la formation continue obligatoire de sécurité prévue par l'accord du 27 avril 2000 porte sur les séquences définies ci-dessous et sur les thèmes ci-après énumérés :

Organisation de la formation continue obligatoire de sécurité

Thèmes	Durée
1. Accueil Bilan des connaissances : <ul style="list-style-type: none"> - réglementation et sécurité routière - techniques et comportement en conduite 	2 heures
2. Sécurité à l'arrêt. Perfectionnement aux techniques de conduites en situation normale comme en situation difficile (dont conduite individuelle et utilisation de la grue).	6 heures (1 heure)
3. Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle	1 heure
4. Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers	4 heures
Évaluation des acquis et synthèse du stage	1 heure
Total	14 heures réparties sur 2 jours

Thème 1 - Bilan des techniques du comportement et des connaissances en matière de conduite, réglementations et sécurité routière

Objectif

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite;
- réglementations spécifiques aux transports;
- circulation routière.

Éléments de contenu

Conduite :

- observation du comportement et des attitudes du conducteur;
- observation de la technique de conduite par les relevés :
 - de la consommation;
 - de la vitesse;
 - des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation du transport intérieur;
- réglementation du transport dans l'Union européenne;
- réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos;
- utilisation des dispositifs de contrôle.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds;
- restrictions et interdictions de circulation;
- contrôles et sanctions;
- comportement en cas d'accident;
- facteurs d'accidents de la route;
- spécificités des autres usagers.

Thème 2 - Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile**Objectif**

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu**En situation normale :**

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée;
- distance de sécurité;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence);
- circulation dense, rapide et urbaine;
- dépassements;
- grandes descentes;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

Thème 3 - Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle**Objectifs****Actualiser les connaissances sur :**

- les réglementations du transport intérieur et du transport dans l'Union européenne;

- la réglementation sociale et du travail;
- la réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle.

Éléments de contenu

Transports intérieur et intra Union européenne :

- titres d'exploitation;
- contrats de transport;
- documents d'accompagnement de la marchandise.

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail;
- durées maximales du travail spécifiques aux transports.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur;
- temps de conduite et de repos.

Dispositif de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe;
- utilisation du chronotachygraphe;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Thème 4 - Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectifs

- Actualiser les connaissances en matières de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds.
- Prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident.
- Adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenu

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière;
- restrictions et interdictions de circulation;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- statistiques des accidents de la route;
- facteurs d'accidents de la route;
- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds;
- hygiène de vie, stress, fatigue;
- mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux roues, piétons);
- anticipation de leurs comportements;
- conduite préventive.

Évaluation des acquis

- Questionnaire à choix multiple élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

Article 5**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 6**Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son économie ou son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de procéder au réexamen de ses dispositions.

Article 7**Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord doivent normalement entrer en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2000; cependant dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord du 27 avril 2000 et du présent avenant n^o 1 ne pourraient être publiés au Journal officiel avant cette date, l'accord du 27 avril 2000 et son avenant n^o 1 n'entreront en vigueur qu'à compter du premier jour du mois civil suivant la publication des arrêtés d'extension de ces deux textes (note 1)

(1) L'accord du 27 avril 2000 et le présent avenant ayant été étendus par arrêté du 18 avril 2001 publié au JO du 28 avril, ils sont applicables à compter du 1^{er} mai 2001.

Article 8**Dépôt**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère de l'emploi et de la solidarité en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Article 9**Adhésion**

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L.132-9 du Code du travail.

Annexe à l'avenant n° 1 à l'accord du 27 avril 2000 - Attestations de formation délivrée par l'employeur

Je soussigné,,

(Nom) (Prénom(s))

.....

(Qualité)

de la société

sise

atteste que M.

Nom) (Prénom(s))

- * est employé dans notre société en qualité de
- * est titulaire d'une attestation FIMO (ou, à défaut, est réputé répondre aux conditions d'équivalences fixées à l'article 2 du chapitre 2 de l'accord professionnel du 27 avril 2000)
- * est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

La présente attestation est délivrée en application et conformément à l'accord professionnel du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

Fait à, le

Avenant n° 2 du 20 décembre 2001 (Non étendu, applicable à compter du 20 décembre 2001)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
--	---------------------------

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et du dérivés du bois	5907
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Production de charbon de bois	
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
Fibres de bois	4807

Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Attestations de formation

Les organisations signataires du présent avenant ont convenu de préciser le contenu des attestations de formation délivrées par l'employeur en application de l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

Elles ont ainsi retenu 5 modèles correspondant aux différents cas prévus par l'accord visé ci-dessus et qui complètent le modèle d'attestation qui était indiqué initialement en annexe dudit accord. Ces modèles sont ainsi rédigés :

Modèle 1 : Salarié qui a un diplôme ou une formation

Recto

Attestation de formation initiale minimale obligatoire

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N° permis de conduire:		
Délivré par la préfecture de :		
Nom :		Attestation délivrée par :
Prénom(s) :		
Date de naissance :		
Adresse :		
Titulaire de l'un des diplômes ou titres suivants :		Centre agréé par décision administrative du :
• CAP de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session de 1991	<input type="checkbox"/>	
• CAP de conduite routière	<input type="checkbox"/>	
• CFP de conducteur routier	<input type="checkbox"/>	Nom du responsable du centre de formation agréé :
• BEP conduite et service dans les transports routiers	<input type="checkbox"/>	
• ou tout autre diplôme de niveau équivalent		

ou		Date de délivrance de l'attestation de formation :
• Réussite au test d'évaluation final d'évaluation des compétences acquises	<input type="checkbox"/>	Cachet et signature :
Date de début d'activité :		
Signature du titulaire:		

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois
Accord relatif à la formation des conducteurs
dans les entreprises des industries du bois,
et de l'importation des bois
signé le 27 avril 2000
modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000
Arrêté d'extension du 18 avril 2001
JO du 28 avril 2001

Modèle 2 : Salarié déjà en place

Recto

Attestation de présence en qualité de conducteur routier	
au 1^{er} mai 2001 valant attestation de formation initiale minimale	
obligatoire pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t	
N° permis de conduire:	
Délivré par la préfecture de :	
Nom :	Nom de l'entreprise :
Prénom(s) :	N° siret : APE
Date de naissance :	N° employeur :
Adresse :	Adresse :
	Nom du responsable légal :
Date de début d'activité :	Date de délivrance de l'attestation :
Signature du titulaire :	Cachet et signature :

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois
Accord relatif à la formation des conducteurs
dans les entreprises des industries du bois,
et de l'importation des bois
signé le 27 avril 2000
modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000
Arrêté d'extension du 18 avril 2001
JO du 28 avril 2001

Modèle 3 : Salarié ayant une FIMO provenant d'une autre branche

Recto

Attestation de délivrance d'une FIMO
valant attestation de formation initiale minimale obligatoire
pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 t

permis de conduire:

délivré par la préfecture de :

formations relatives au salarié :

Nom de
l'entreprise :

nom :

N° siret : APE

prénom(s) :

N° employeur :

date de naissance:

Adresse :

adresse :

Nom du
responsable légal :

formations relatives à l'expérience du salarié :

La société ... représentée par M. ... atteste, au vu des bulletins de paie, des certificats de travail ou de l'attestation de la qualité de travailleur indépendant et des documents présentés par M....

Date de délivrance
de l'attestation :

Le celui-ci est titulaire d'une attestation de FIMO délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Cachet et
signature :

Références de la FIMO : ...

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois
Accord relatif à la formation des conducteurs
dans les entreprises des industries du bois,
et de l'importation des bois
signé le 27 avril 2000
modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000
Arrêté d'extension du 18 avril 2001
JO du 28 avril 2001

Modèle 4 : Salarié qui a suivi un contrat d'insertion en alternance

Recto

Attestation de formation en alternance
valant attestation de formation initiale minimale obligatoire

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 t

N° permis de conduire:

Délivré par la préfecture de :

Informations relatives au salarié :

Nom :

Attestation délivrée par :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Référence du centre de formation :

Informations relatives à la formation du salarié :

Nom du responsable du centre de formation :

La société ... représentée par M. ... atteste, au vu de l'attestation délivrée par le centre référencé ci-contre que

M. ... a bénéficié d'un contrat d'insertion en alternance et a suivi avec succès à ce titre, la FIMO

Date de délivrance de l'attestation :

prévue par l'accord du 27 avril 2000

Cachet et signature :

prévue par l'accord du 27 avril 2000.

Cachet et signature :

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois,

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêté d'extension du 18 avril 2001

JO du 28 avril 2001

Modèle 5 : Salarié qui a suivi une FCOS

Recto

Attestation de formation continue obligatoire de sécurité

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC

supérieur à 7,5 t

N° permis de conduire:	
Délivré par la préfecture de :	
Nom :	Attestation délivrée par :
Prénom(s) :	
Date de naissance :	
Adresse :	
	Centre agréé par décision administrative du :
Signature du titulaire:	
	Nom du responsable du centre de formation agréé :
	Date de délivrance de l'attestation de formation :
Cette attestation est valable cinq ans à compter de la date de délivrance, soit jusqu'au:	
	Cachet et signature:

Verso

Secteur travail mécanique du bois - Importation des bois
Accord relatif à la formation des conducteurs
dans les entreprises des industries du bois,
et de l'importation des bois
signé le 27 avril 2000
modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000
Arrêté d'extension du 18 avril 2001
JO du 28 avril 2001

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 4

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations d'origine législatives, réglementaires ou conventionnelles dont la teneur aurait une incidence directe sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'examiner les suites à donner aux conditions d'application du présent accord.

Article 5

Dépôt / adhésion

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs

signataires.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 14 décembre 2004

(Étendu par arr. 2 août 2005, JO 12 août, applicable à compter de la date de sa signature)

(mod. par )

Avenant n° 2, 26 nov. 2009, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature. Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 28 février 2009

Avenant n° 3, 13 avr. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter de sa signature

Préambule

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. À cet effet, elles entendent mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et aux attentes des salariés en la matière.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mettre en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Ils réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des

modalités de mise en œuvre d'une politique de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir et tout particulièrement pour prendre en compte :

- les enjeux démographiques dans la profession posés aux entreprises couvertes par le présent accord ;
- les besoins de nouvelles compétences ;
- la nécessité de développer la mise en œuvre d'une politique professionnelle d'apprentissage ;
- la nécessité de préserver et de maintenir l'emploi.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

À ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les secteurs d'activités visés par le présent accord, notamment à travers la commission paritaire nationale de l'emploi dans le cadre des missions qui lui sont confiées ;
- de développer et inciter à recourir au bilan de compétence.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises permettant à tout(e) salarié(e) l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 4 novembre 1998 relatif au capital de temps de formation, son avenant n° 1 du 19 juin 2000 et son avenant n° 2 du 20 juin 2002.

Le présent accord confirme l'accord du 21 décembre 1994 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.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE
--	---------------------------

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ;	
lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801/20.1 A
Parquets	4803/20.1 A
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z

Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Dispositions sur les différents éléments financés

2.1 - Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place des contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et par le présent chapitre.

À ce titre, elles rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

2.1.1 - Principes applicables au contrat de professionnalisation

a - Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

b - Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes.

(Al. exclu de l'extension par arr. 2 août. 2005, JO 12 août) La durée de 24 mois peut être portée à une durée supérieure pour des formations d'ingénieurs et pour des formations spécifiques préalablement établies par la CPNE. L'OPCIBA ne pourra en aucun cas prendre en charge des contrats dont les durées et les critères ne respectent pas les éléments ci-dessus.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c - Public concerné par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, âgés de 26 ans et plus, et en particulier ceux en situation de conversion dans le bassin d'emploi,
- des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

d - Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

e - Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :

- soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- soit en cas de maternité, de maladie ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle,
- soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.1.2 - Conditions relatives à la formation

a - Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord. À cet effet, les partenaires sociaux définiront dans un accord cadre les conditions de mise en place des CQP (certificats de qualification professionnelle). Une négociation à cet effet sera engagée dans un délai maximum de 12 mois après l'extension de l'accord.

b - Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 900-3 du code du travail,
- soit une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés,
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCIBA.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE nécessitant un examen en commission paritaire.

2.1.3 - Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 %, du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération du salaire minima relevant du coefficient prévu par les dispositions de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

2.1.4 - Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

a - Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il doit respecter les dispositions de l'article L. 122-2 du code du travail.

b - Demande de prise en charge auprès de l'OPCIBA

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'OPCIBA.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles l'OPCIBA informera l'employeur de la prise en charge du contrat.

c - Rôle du Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.2 - La Période de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont

l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

2.2.1 - Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux 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,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés. Des partenariats pourront être conclus avec des organismes habilités.

2.2.2 - Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail c'est à dire :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective du Travail Mécanique du bois ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est 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,

- à la décision financière de l'OPCIBA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCIBA.

Dans un délai de 6 mois après la conclusion du présent accord, la CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCIBA examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCIBA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

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 DIF prévu à l'article L. 933-1 du code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts au salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.2.3 - Procédure

a) - Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 2.2.2, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

- a.1. Soit l'employeur donne son accord pour que l'action se situe pendant le temps de travail
- a.2. Soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
- a.3. Soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de

salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

b) - Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

c) - Demande de prise en charge/Conditions d'un éventuel refus/Délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

2.3 - L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.3.1 - Mise en place de l'Observatoire

En application de l'article L 934-2 de la Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche décident de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.3.2 - Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle du comité paritaire de pilotage défini ci-après :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3.3 - Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide du comité paritaire de pilotage défini ci-après. Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés par l'ASSIBA dans le cadre des missions déléguées par l'OPCIBA. D'autres organismes seront consultés en tant que de besoin.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès du comité paritaire de pilotage défini ci-après des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

L'ensemble des conclusions de ses travaux sera inclus au rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

2.3.4 - Comité paritaire de pilotage

a - Missions

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

b - Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national signataire de l'accord qui crée l'observatoire et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collègue salarié.

Il se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire dans un délai de 15 jours.

La convocation est adressée aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par le secrétariat de celui-ci.

Le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la délégation patronale.

Les comptes-rendus seront rédigés par le Secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et adressés aux membres de celui-ci dans les meilleurs délais.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit en son sein un Président et un Vice Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice

Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le Vice Président préside les réunions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire en cas d'empêchement du Président.

La rémunération des représentants au comité paritaire de pilotage de l'observatoire est maintenue. Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités fixées pour les participants aux instances de l'OPCIBA.

2.3.5 - Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par l'OPCIBA sur la contribution versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution versée par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la professionnalisation.

L'observatoire devra établir annuellement l'état des besoins qui seront nécessaires à son fonctionnement, à la réalisation des études et missions qui lui seront confiées ainsi qu'aux frais liés à l'organisation des réunions et la prise en charge des frais de leurs participants.

L'observatoire devra justifier de l'utilisation des fonds dans le cadre de son fonctionnement.

La dotation annuelle qui en résultera fera l'objet d'un financement par l'OPCIBA sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation versés par les entreprises des secteurs d'activité relevant du champ d'application de l'accord créant l'observatoire.

2.4 - Le Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur peut être l'employeur lui-même. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés du nombre de fonction tutorale exercé sur l'année et sera informé sur le bilan social.

Pour favoriser l'efficacité de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par

l'OPCIBA au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE et dans la limite des fonds disponibles.

Une réflexion complémentaire sera engagée sur la fonction tutorale dans un délai de 15 mois.

Les organisations signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant le cas échéant une reconnaissance (... par exemple gratification, prime de tutorat.).

Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 3 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCIBA, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Étant entendu que l'OPCIBA pourra intervenir dans la limite suivante :

- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

2.5 - Le Droit Individuel à la Formation

2.5.1 - 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.

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.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui justifient, au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, 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 est calculé, au 1^{er} janvier 2005, prorata temporis.

Les salariés, qui seront titulaires, après le 1^{er} janvier 2005, d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficieront d'un DIF calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, prorata temporis.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

2.5.2 - Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

([B exclu de l'extension par arr. 2 août. 2005, JO 12 août](#)) En cas d'absence pour quelque motif que ce soit, sauf pour accident du travail et maladie professionnelle dans la limite d'une durée maximale d'un an, le droit individuel de formation est considéré au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

2.5.3 - 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.

2.5.4 - 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.

Si le salarié adresse 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, de sa durée, des dates et heures 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. Un formulaire sera rédigé par la CPNE dans un délai de 12 mois après la conclusion du présent accord.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCIBA qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 2.5.5.

L'OPCIBA informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L 932.1 du code du travail.

■ **Refus de l'employeur**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 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 ledit organisme.

2.5.5 - Actions de formation éligibles et (Termes exclus de l'extension par arr. 2 août. 2005, JO 12 août) 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 secteurs d'activités de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- Les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues.
- Les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un Certificat de Qualification Professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

2.5.6 - Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'article 3 du présent accord, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 2.5.5 du présent accord.

À cet effet, l'OPCIBA aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

2.5.7 - Transfert du droit individuel à la formation

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- Soit une action de bilan de compétences,
- Soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- Soit une action de formation, quand elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

La salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCIBA des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation. Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'OPCIBA au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis, de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant sa mutation au titre du droit individuel à la formation.

Article 3 Dispositions financières

(mod. par )

Avenant n° 3, 13 avr. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter de sa signature

Les entreprises définies dans le champ d'application de l'article 1 doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions définies à l'article 2 .

3.1 - Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail pour permettre leur prise en charge.

La contribution de 0,50 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires confirment les dispositions de l'accord national du 21 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle continue dans les industries du bois pour les entreprises qui emploient 10 salariés ou plus relevant du présent accord.

3.2 - Entreprises de 10 à 19 salariés

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail pour permettre leur prise en charge.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

3.3 - Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail pour permettre leur prise en charge.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

3.4 - Date de versement

Les entreprises seront tenues de verser à l'OPCIBA les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

3.5 - Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9,15 €.

Ce forfait horaire peut néanmoins être augmenté pour des formations spécifiques définies par la CPNE des industries du Bois et de l'importation des bois.

Article 4

Rôle de la section professionnelle de l'OPCIBA pour les différentes formations

4.1 - Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle des Industries du Bois et de l'Importation des bois.

4.2 - Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies :

- par l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCIBA, ses statuts et son règlement intérieur ;
- par les actions définies par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,
- et par les dispositions du présent accord, à savoir notamment :
 - mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats de professionnalisation ;
 - mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des périodes de professionnalisation ;
 - définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
 - mettre en œuvre l'accompagnement et le financement des actions relatives au tutorat ;
 - définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels aux CFA dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par la réglementation en vigueur. Dans cette hypothèse, la CPNE proposera une liste de CFA destinataires des fonds ;
 - définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires au titre des contrats de professionnalisation ;
 - vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;
 - examiner les possibilités de financement de toute autre mission résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels ;
 - décider chaque année de dotations financières ou de lignes budgétaires complémentaires affectés au financement d'autres droits ou missions financés par les mêmes fonds.

Article 5

Dispositions diverses

5.1 - Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2005.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

5.2 - Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

5.3 - Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

5.4 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

5.6 - Suites du présent accord

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et au passeport formation.

Elles conviennent d'examiner ultérieurement les mesures qu'il y aura lieu de prendre pour la mise en œuvre de ces dispositions.

5.7 - Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 13 avril 2010
(Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.)

(Accord remplacé par Accord du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, suite à la création d'OPCA 3+)

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A

Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Mouluures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de campings	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

Article 2

Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA, des dépenses «professionnalisation» des industries du bois et de l'importation des bois sur les années 2007, 2008 et 2009, les signataires décident d'imputer sur la participation des entreprises au titre de la professionnalisation le montant total du prélèvement à verser au FPSPP.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés semestriellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois et de l'importation des bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1 - Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2 - Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

4.3 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Collecte des contributions de formation professionnelle continue

Accord du 29 septembre 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEB ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAB ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
SIFAS SISP ;
FBT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;
FNCB CFDT ;
FO BTP ;

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I

Dispositions générales

Article 1

Objet

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé 3+ (OPCA 3+) relevant des secteurs du Bois et de l'Ameublement, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'intersecteurs des Papiers Cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
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

Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbons de bois	-
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisse, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis, multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807

Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêches (pour les cannes et lignes)	5402

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

TITRE II

Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par «OPCA 3⁺»

Article 3

Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

- **la contribution professionnalisation :**
- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

- **la contribution plan de formation :**

1) au minimum 0,50 % de la masse salariale

La contribution à reverser au Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) 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 FPSP sur les fonds professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 avril
- 0,20 % au 30 septembre

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

2) le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1

Article 4

Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3⁺ :

- la contribution professionnalisation de 0,15 % destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- ainsi que la contribution plan de formation de 0,40 %, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

TITRE III

Dispositions diverses

Article 5

Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément prévu par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue et sous réserve de la conclusion entre l'OPCA 3+ et l'association technique de gestion de la convention prévue à l'article 7 de l'accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+.

Sous ces réserves, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2011, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N - 1.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 6

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 7

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 8

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 9

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Indemnisation des représentants participant aux commissions paritaires Importation du bois

Accord du 9 juin 1988

(note 22)

(22) Signataires :

Fédération française de bois tropicaux et américains ;
Fédération française des bois du Nord ;
Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés,
D'une part, et
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;
Fédération générale du bâtiment et du bois F.O. ;
Fédération Bâti-Mat-T.P. C.F.D.T.,
D'autre part.

Modifications du barème de remboursement des frais des représentants des centrales syndicales participant aux commissions paritaires nationales

Les signataires se sont mis d'accord pour modifier les bases du forfait de l'avenant du 10 septembre 1985 modifiant l'article 4 de l'annexe à l'avenant « Ouvriers » du 12 décembre 1973 de la convention collective en ce qui concerne les entreprises inscrites sous le numéro de la nomenclature I.N.S.E.E. de la nouvelle nomenclature des activités et produits APE : 59-07.

Les bases du forfait de l'avenant du 10 septembre 1985 sont modifiées comme suit :

- « Chambre : 150 F ;
- « Repas : 70 F ;
- « Forfait fixe : 35 F. »

Le nouveau tableau des remboursements devient donc :

KILOMÉTRAGE	FORFAIT fixe	CHAMBRE	REPAS	FORFAIT total
De 500 à 1 000	35 F	150 F	140 F	325 F
De 200 à 500	35 F	Néant	140 F	175 F

De 300 à 500	35 F	Néant	140 F	175 F
De 30 à 300	35 F	Néant	70 F	105 F
De 0 à 30	35 F	Néant	Néant	35 F

Il entrera en application à dater du 1^{er} octobre 1988.

Organisation de la négociation collective

Accord du 9 juin 2009

(Étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

(mod. par )

Avenant n° 1, 3 mars 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération du bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE.

CHAPITRE Préliminaire

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4801 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulores, barguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J

steaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
oplication de traitement des bois	4804 / 20.1 B
nballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
nballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
allettes	4805 / 20.4 Z
urets	4805 / 20.4 Z
objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807 / 20.5 A
bres de bois	4807 / 20.1 A
arine de bois	4807 / 20.1 A
articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4 Z
articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
abrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
ommerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
ommerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

CHAPITRE I

Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries du bois et l'importation des bois

Article 1.1 **Création de l'AFNCIB**

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une « Association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois » (AFNCIB).

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou les indemnités de perte de revenus des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord national.

Dans ce but, l'AFNCIB recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

Article 1.2 **Cotisations des employeurs à l'AFNCIB**

Les employeurs de salariés d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord, contribuent au financement de l'AFNCIB au moyen d'une cotisation égale à 0,04. % de la masse salariale (base DADS N-1).

Cette cotisation est recouvrée par l'opérateur des branches professionnelles.

Article 1.3 (d'origine) **Affectation du produit des cotisations recueillies**

Le produit des cotisations recueillies par l'AFNCIB est affecté :

- au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective
- et le solde au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles [signataires du présent accord \(Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.\)](#), pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective et la préparation de cette dernière.

Article 1.3 (nouveau) **Affectation du produit des cotisations recueillies**

(mod. par )

Avenant n° 1, 3 mars 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération du bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE.

Le produit des cotisations recueillies par l'AFNCIB est affecté :

- au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective
- et le solde au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective et la préparation de cette dernière.

Article 1.4

Financement des frais exposés par les salariés et les employeurs, à l'exclusion des permanents des deux collèges, à l'occasion de la négociation collective

A - Financement des frais exposés par les salariés

Les produits recueillis sont prioritairement utilisés par l'AFNCIB :

- d'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.2 ci-dessus et des charges sociales y afférentes. À cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'AFNCIB,
- d'autre part, pour la prise en charge des frais de repas, de déplacement et éventuellement de nuitées dus en application de l'article 1.2 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux salariés concernés par l'AFNCIB.

Le nombre de salariés susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder trois par organisation syndicale de salariés pour une même réunion.

B - Financement des frais exposés par les employeurs

L'AFNCIB prend en charge les frais exposés par les employeurs et leur organisation professionnelle, à l'occasion des réunions de commission paritaire en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, dans le champ d'application du présent accord national.

Le nombre d'employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder quinze pour une même réunion.

À l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle transmet à l'AFNCIB un état des présences émargé par les intéressés. L'AFNCIB verse un montant forfaitaire par participant, pour compenser la perte de revenu des participants employeurs. Le montant forfaitaire ci-dessus visé est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier et est ainsi calculé : salaire minima conventionnel du coefficient C3 de la grille de classification cadres divisé par 151,67 heures et multiplié par 145 %, multiplié par 7 heures.

Article 1.5 (d'origine)

Financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.), pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective

Lorsque, à la fin d'un exercice, le conseil d'administration de l'AFNCIB constate que le produit des cotisations recueillies n'a pas été entièrement consommé, l'excédent est réparti entre les organisations syndicales de salariés (40 %) et les organisations professionnelles patronales (60 %) signataires du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.) ayant participé à au moins 50 % des réunions de négociation au cours de l'exercice écoulé.

Les 40 % destinés aux salariés sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.). Cette répartition est effectuée selon les modalités suivantes :

Les organisations syndicales et patronales au cours de la négociation relative à l'élaboration du présent accord, ont acté le fait qu'il n'existait à ce jour aucun critère pertinent relatif à la représentativité des organisations syndicales pour les secteurs d'activité concernés par le-dit accord.

Elles ont donc convenu que la clé de répartition du solde de la cotisation serait réalisée sur une base égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.).

Cependant, ces modalités de répartition feront l'objet d'un réexamen périodique au maximum tous les quatre ans afin de tenir compte, le cas échéant et si nécessaire, des évolutions constatées en matière de représentativité pour chacune d'entre elles.

Les nouvelles clés de répartition qui pourraient en résulter seront présentées et devront être justifiées par des raisons objectives, matériellement vérifiables, liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.

Les 60 % destinés aux employeurs sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations représentatives des employeurs [signataires du présent accord \(Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.\)](#) selon des modalités définies entre elles.

Article 1.5 (nouveau)
Financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective et la préparation de cette dernière

(mod. par )

Avenant n° 1, 3 mars 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération du bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE

Lorsque, à la fin d'un exercice, le conseil d'administration de l'AFNCIB constate que le produit des cotisations recueillies n'a pas été entièrement consommé, l'excédent est réparti entre les organisations syndicales de salariés (40 %) et les organisations professionnelles patronales (60 %) ayant participé à au moins 50 % des réunions de négociation au cours de l'exercice écoulé.

Les 40 % destinés aux salariés sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations syndicales de salariés. Cette répartition est effectuée selon les modalités suivantes :

Les organisations syndicales et patronales au cours de la négociation relative à l'élaboration du présent accord, ont acté le fait qu'il n'existait à ce jour aucun critère pertinent relatif à la représentativité des organisations syndicales pour les secteurs d'activité concernés par le-dit accord.

Elles ont donc convenu que la clé de répartition du solde de la cotisation serait réalisée sur une base égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

Cependant, ces modalités de répartition feront l'objet d'un réexamen périodique au maximum tous les quatre ans afin de tenir compte, le cas échéant et si nécessaire, des évolutions constatées en matière de représentativité pour chacune d'entre elles.

Les nouvelles clés de répartition qui pourraient en résulter seront présentées et devront être justifiées par des raisons objectives, matériellement vérifiables, liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.

Les 60 % destinés aux employeurs sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations représentatives des employeurs selon des modalités définies entre elles.

CHAPITRE II

Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois

Article 2.1

Organisation de la négociation collective

À l'occasion de chaque réunion de commission paritaire convoquée en vue de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, peut inclure dans sa délégation un maximum de trois salariés en activité dans une entreprise relevant du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Article 2.2 (d'origine)

Participation à la négociation collective

Les salariés en activité définis à l'article 2.1, bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission paritaire sur présentation, à l'employeur,

d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 8 jours calendaires à l'avance.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence et l'employeur demande le remboursement des salaires et des charges sociales à l'AFNCIB sur la base d'un bordereau établi à cet effet et sur justificatifs.

Les frais de déplacement, de repas voir si nécessaire d'hébergement des salariés susvisés sont pris en charge sur justificatifs par l'AFNCIB.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs, conclus dans le champ d'application du présent accord. [Les conventions et accords collectifs conclus dans le champ du présent accord sont réputés conformes aux dispositions du code du travail \(Termes exclus de l'extension par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct.\)](#).

Article 2.2 (nouveau) **Participation à la négociation collective** **(mod. par 🍌)**

Avenant n° 1, 3 mars 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération du bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE.

Les salariés en activité définis à l'article 2.1, bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission paritaire sur présentation, à l'employeur, d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 8 jours calendaires à l'avance.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence et l'employeur demande le remboursement des salaires et des charges sociales à l'AFNCIB sur la base d'un bordereau établi à cet effet et sur justificatifs.

Les frais de déplacement, de repas voire si nécessaire d'hébergement des salariés susvisés sont pris en charge sur justificatifs par l'AFNCIB.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs, conclus dans le champ d'application du présent accord.

CHAPITRE III

Dispositions finales

Article 3.1

Conditions de dénonciation du présent accord

Le présent accord peut être dénoncé par une des parties signataires à la fin de chaque année civile avec un préavis de trois mois.

En cas de promulgation d'une loi créant des obligations nouvelles pour les employeurs dans les domaines traités par le présent accord, cet accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis d'un mois. Les parties signataires se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

Article 3.2 (d'origine)

Date d'application et extension

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,04 % des rémunérations de l'année de référence auprès de l'opérateur des branches professionnelles avant le 1^{er} mars de chaque année.

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 3.2 (nouveau)

Date d'application et extension

(mod. par )

Avenant n° 1, 3 mars 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération du bois tranchés ;

Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Commerce du bois ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Fédération des industries des moulures et du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (MIAM) ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat des industries de l'emballage léger en bois.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE.

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,04 % des rémunérations de l'année de référence auprès de l'opérateur des branches professionnelles avant le 1^{er} mars de chaque année, la première collecte étant réalisée au 28 février 2012 sur la masse salariale 2011.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application.

Dispositions particulières au Secteur de la Brosserie

Formation professionnelle

Accord du 15 juin 2009

(Étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 22 oct.)

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche «Brosserie» souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ils considèrent comme importante et nécessaire l'évolution professionnelle des salariés de cette industrie et réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité, dans le cadre d'une démarche cohérente et adaptée aux priorités du secteur.

Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences, individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.

Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

Ils affirment que la formation professionnelle constitue à la fois un atout pour les salariés, en permettant leur développement individuel et le maintien de leur employabilité ; et un investissement pour les entreprises, en contribuant à accroître la qualité du produit et du service rendu au client, leur efficacité et, ainsi à préserver l'emploi.

La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur, que les partenaires sociaux s'engagent ici à promouvoir et à développer.

C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003 ; et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui, au sein de la branche «Brosserie», sont mis en œuvre par le présent accord.

Il s'agit également de faciliter l'accès à la formation des PME et TPE, et dans tous les cas, de permettre un accès égal à la formation des femmes et des hommes, à qualification égale.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel. Pour que cette politique suive les évolutions de la profession, ils reconnaissent à la CPNE un rôle renforcé dans cet accord.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale relève, en référence à la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, de la «Fabrication d'articles de brosserie» - code APE 32.91 Z, et comprenant

- la fabrication de balais, de pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.
- la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

La professionnalisation

Basé sur le principe de l'alternance, les dispositifs de professionnalisation ont introduit de profonds changements, une partie des fonds collectés auprès des entreprises pour la formation professionnelle servant désormais au financement de deux types d'actions : les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 2

Les contrats de professionnalisation

2.1 - Objectifs

Les parties signataires affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, par la mise en œuvre des contrats de professionnalisation dont c'est l'objectif.

Les contrats de professionnalisation associent des séquences de formation, en alternance avec l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention, par le bénéficiaire, d'une qualification professionnelle telle que :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou sur une liste établie par la CPNE ;
- un diplôme ou un titre utilisable dans la branche.

2.2 - Le public visé

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau d'études, qui souhaitent compléter leur formation initiale pour accéder aux métiers proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

2.3 - La durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

À durée déterminée, il est conclu pour une période de six à douze mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation est comprise, en début de contrat, entre six à douze mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des

diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT,...).

2.4 - Durée des actions de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie, en alternance avec des périodes travaillées.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou bien par le service formation de l'entreprise.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation auront une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat - ou de la phase de professionnalisation si le contrat est de durée indéterminée - sans être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut toutefois être supérieure à 25 %, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, lorsque la qualification le nécessitera, notamment lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT,...).

Considérant comme primordial le rôle des tuteurs, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de confier l'accueil, la formation pratique et le suivi des jeunes et des demandeurs d'emploi à un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

2.5 - Actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation

Les actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA désigné par la branche et considérées comme prioritaires sont notamment celles permettant d'acquérir :

- un diplôme, titre et certificat de qualification professionnelle de la branche,
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche,
- un diplôme et titre non spécifiques.

La CPNE fixera les actions prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dont le contenu sera défini en fonction du niveau de formation et du parcours du bénéficiaire ainsi que des exigences liées à la qualification choisie.

2.6 - Dispositions financières des contrats de professionnalisation

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle «Brosserie», mise en place au sein de cet OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.

Toutefois, si au cours de la mise en œuvre du présent accord il était nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche «Brosserie» procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

2.7 - Rémunération du salarié

Les salariés perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de Professionnalisation du CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et leur niveau de formation.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

Formation initiale	Jeunes de moins de 21 ans	Jeunes de moins de 26 ans	Jeunes de 26 ans et plus
Sans qualification au moins égale à un Bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale à 60 % du SMIC	Rémunération au moins égale à 80 % du SMIC	(Quel que soit leur niveau de qualification) : Rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic
Ayant une qualification au moins égale à un Bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale au salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic		

Article 3

La période de professionnalisation

3.1 - Objectifs

Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI dont l'objet est de favoriser, par des actions de formation, leur maintien dans l'emploi.

3.2 - Salariés éligibles

La période de professionnalisation peut-être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur «Brosserie», dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Sont ainsi considérés comme éligibles au titre des périodes de professionnalisation les salariés suivants :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail,
- Salariés qui ont plus de 45 ans ou après 20 ans d'activité et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental,
- Travailleurs handicapés et assimilés,
- Salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles,
- Salariés déclarés inaptes afin de favoriser leur reclassement.

3.3 - Actions prioritaires au titre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE.

Elle peut également permettre l'accès à une action de formation :

- correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNE, en fonction des besoins de la branche ;
- ayant pour objet l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, et participer ainsi au développement de leurs compétences et leur maintien dans l'emploi.

La CPNE définit, en tant que de besoin, les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche. Elle établira des préconisations concernant les publics pouvant accéder en priorité à la période de professionnalisation.

3.4 - Durée et modalités de la formation

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 14 heures et l'entreprise peut assurer l'intégralité de la formation du bénéficiaire en interne, lorsqu'elle dispose d'un service formation, ou recourir pour tout ou partie à un prestataire externe.

La formation pratique peut ainsi être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet de la période de professionnalisation.

3.5 - Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être mises en œuvre notamment selon le processus suivant :

- Évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et prise en compte de l'expérience du salarié,
- Établissement d'un parcours de formation personnalisé,
- Réalisation du parcours de formation par le salarié,

- Évaluation des compétences acquises par le salarié.

3.6 - Dispositions financières

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA désigné par la branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle «Brosserie» mise en place au sein de cet OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.

Toutefois, si au cours de la mise en œuvre du présent accord il est nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Aussi, et sauf accord du chef d'entreprise, le pourcentage de ces salariés ne pourra dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut-être différé à l'initiative du chef d'entreprise, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Il est souligné, en dernier lieu, que ce dispositif pourra être renforcé par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord, et notamment le DIF. Les heures acquittées au titre du DIF pourront notamment être utilisées pour réaliser ou compléter une période de professionnalisation, et ce dans une limite de 80 Heures.

Article 4

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

4.1 - La validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur

Considérée comme un facteur de motivation et de valorisation pour le personnel, la Validation des Acquis de l'Expérience concourt à la construction de parcours professionnels qui favorisent l'employabilité des salariés et confortent leurs compétences.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de cette validation des acquis de l'expérience et souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la V.A.E., tout en reconnaissant qu'elle constitue avant tout une démarche individuelle et volontaire.

Celle-ci permet à toute personne, engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans dans une activité en rapport avec le certificat visé, de voir reconnaître ses compétences professionnelles et de faire valider ses acquis pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Conscients de l'importance de ces dispositions, les partenaires souhaitent que la VAE puisse trouver toute sa place dans les démarches collectives.

Elles conviennent ainsi de confier à la CPNE la mission d'élaborer et diffuser un document de vulgarisation relative à la VAE, destiné aux entreprises et aux salariés de la branche Brosserie et permettant d'expliciter les cinq grandes étapes d'une démarche de VAE, à savoir :

- information, conseil et orientation
- demande de recevabilité
- accompagnement pour la demande de validation
- validation par le jury
- suivi post VAE.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Enfin, les parties mettront en œuvre une démarche appropriée en vue de la création, si besoin était, de certificats de qualification professionnelle.

Aussi, après avoir recensé les formations existantes dans le secteur d'activité «Brosserie», la CPNE étudiera la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié et ses conditions de délivrance. Elle validera ainsi les conditions d'obtention d'un CQP, le public éligible et les voies d'accès.

4.2 - L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel conduit en priorité par son responsable hiérarchique.

Nouvel espace de dialogue et d'échanges, la finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de faire le point avec l'employeur sur son parcours professionnel.

L'entretien professionnel peut, notamment, déboucher sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle. Avec l'accord du salarié, il peut-être porté sur son passeport formation.

Conscients des difficultés de mise en œuvre de cet entretien professionnel dans les TPE, le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens professionnels, qui pourra être prise en charge sur le dispositif Professionnalisation.

Pour faciliter la mise en place de ces entretiens dans les entreprises et en améliorer l'efficacité, les partenaires sociaux proposent d'en décrire les principes généraux et d'en préciser les thèmes, contenus et conditions d'organisation dans une annexe qui pourra servir de support éventuel.

Cependant, compte tenu de la diversité des entreprises rattachées à la branche 32.91 Z, ainsi que la forte proportion de TPE et PME de la branche, chaque entreprise doit cependant disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation des entretiens professionnels.

L'entretien sera organisé sur la base des principes suivants :

- Il fera l'objet d'un rendez-vous fixé avec le salarié au minimum une semaine avant la date de celui-ci. Avec sa première convocation, seront remis au salarié les documents et guides explicatifs.
- L'entretien se déroulera pendant le temps de travail du salarié et rémunéré comme temps de travail effectif, en lui réservant une plage horaire suffisante.

- L'entretien reste individuel et respecte les règles de confidentialité.

Au cours de l'entretien, seront abordés notamment les points suivants :

- Bilan sur les compétences relatives à l'emploi occupé ;
- Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cet emploi ;
- Information sur les dispositifs de formation des salariés ;
- Réflexions sur le parcours professionnel du salarié et propositions pour renforcer sa qualification

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié à l'issue de l'entretien peuvent faire l'objet d'un document écrit, établi en double exemplaire et signé de préférence par les deux parties.

Les instances représentatives du personnel seront, si elles existent dans l'entreprise, informées sous forme d'un bilan, des demandes de formation résultant des entretiens professionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en œuvre, tous documents et guides développant ces dispositifs devront être diffusés, aux salariés comme aux entreprises du secteur, en complément de cet accord.

4.3 - Le passeport formation

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation. Ce passeport reste la propriété du salarié qui garde la responsabilité de sa constitution, de son utilisation et de son actualisation.

Le salarié peut ainsi faire valoir ses compétences et être acteur de son évolution professionnelle en disposant d'un support unique.

Le passeport Formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplômes, de titres ou de certificats obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelle mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- enfin, il peut également faire référence à des compétences acquises en dehors du milieu professionnel.

Les entreprises pourront proposer d'intégrer dans le passeport des informations complémentaires.

Afin de faciliter la mise en place du "passeport formation", et son utilisation par chaque salarié, les signataires renvoient au modèle de passeport de formation, élaboré par les partenaires sociaux, et disponible sur www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf ; ainsi qu'au guide à destination des salariés, à la même adresse.

De même, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en œuvre, tous documents et

guides expliquant le dispositif devra être diffusé aux salariés lors de leur premier entretien professionnel.

4.4 - Le congé de bilan de compétences

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les parties rappellent que le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, d'une durée de 24 heures - consécutives ou non - a pour objet de permettre à tout salarié de participer à une action de bilan de compétences.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences de 24 heures s'il a travaillé, en tant que salarié, pendant au moins 5 années consécutives ou non. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'OPCA de branche, le salarié et le prestataire spécialisé. Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

Article 5

Le tutorat

Relation particulière de formation entre un professionnel, volontaire et choisi, et un salarié en contrat ou période de professionnalisation, le tutorat est recommandé pour accompagner les bénéficiaires. Les partenaires sociaux considèrent qu'au-delà des formations théoriques, la pratique «terrain» est essentielle dans l'acquisition d'une compétence professionnelle et constitue un élément important de la transmission.

Aussi, en vue de favoriser l'exercice de cette fonction, les dépenses engagées pour l'exercice de la fonction de tuteur et, si nécessaire, pour les actions de formation à celle-ci, pourront être prises en charge par les fonds mutualisés dans les conditions définies comme suit :

- Dans la limite de 230 euros par mois et par tuteur, pour une durée de 6 mois, pour la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat ;
- Et pour chaque salarié, ou employeur, qui bénéficie d'une action de formation de tuteur, dans la limite de 15 euros/par heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures.

Les parties préconisent également que le tuteur, lorsqu'il est salarié, ne suive pas simultanément les activités de plus de deux salariés, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus.

Enfin, les partenaires recommandent aux entreprises de prendre en compte et de valoriser l'exercice de ces fonctions tutorales par leurs salariés. Et pour ce faire, ils conviennent que chaque tuteur bénéficiera d'une prime mensuelle minimum équivalente à 3 % de son salaire net pour chaque salarié suivi, pendant la durée de l'exercice de cette fonction de tuteur.

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

6.1 - Objectif et modalités du DIF

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un droit qui s'applique à tous les salariés, à temps plein et à temps partiel, en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit permet au salarié de se constituer un contingent d'heures de formation, le crédit d'heure acquis chaque année au titre du DIF étant d'une durée de 20 heures. Cumulable sur 6 ans, le plafond légal est de 120 H pour les salariés à temps plein.

Dans l'attente de la mise en œuvre des propositions formulées sur l'optimisation du DIF et de la publication des modalités de financement de la portabilité du DIF, les partenaires conviennent de reporter toutes mesures en la matière et s'engagent à initier des négociations à parution de ces dispositions légales sur ce sujet.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata temporis, également plafonné à 120 H.

Pour les salariés en CDD, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois, la durée annuelle du DIF est également calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF, selon des modalités définies au sein de chaque entreprise. La mise en œuvre du DIF, ainsi que ses modalités, restent à l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, l'entreprise et le salarié sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel de formation, la demande du salarié devient prioritaire au titre du congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation du dossier par le Fongecif, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation ; les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront s'effectuer hors ou pendant le temps de travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

6.2 - Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles, en lien avec les métiers ou emplois existants dans notre branche.

Sont également éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Les partenaires s'accordent pour confier à la CPNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires dans le cadre des orientations prévues au présent accord.

6.3 - Dispositions financières du DIF pour les actions prioritaires

Pour les salariés en CDI, les coûts pédagogiques, les frais annexes (déplacement et d'hébergement et restauration) engagés au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche sur le dispositif de la professionnalisation, pour les actions prioritaires ci-dessus et selon les ressources disponibles et les demandes individuelles à satisfaire.

La S.P.P. pourra être amenée à faire varier le taux et / ou le type de remboursement de frais relatifs à sa prise en charge sur les fonds mutualisés, sur la base des éléments transmis par l'OPCA.

Article 7

La promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser un accès égal à la formation professionnelle des salariés, quel que soit leur sexe. La formation professionnelle constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations, un facteur essentiel de progrès vers l'égalité hommes-femmes.

Œuvrer pour une professionnalisation juste afin de développer équitablement les compétences et qualifications des femmes et des hommes reste une préoccupation qui anime les partenaires sociaux de la branche.

Article 8

Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuels et/ou collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration de projets professionnels.

En conséquence, les entreprises souhaitent permettre au personnel d'encadrement d'assurer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 9

Contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle

Toute entreprise doit participer au financement de la formation et, pour ce faire, verser une contribution calculée, chaque année, sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale. Son taux varie selon l'effectif de l'entreprise, un dispositif de lissage étant cependant prévu pour atténuer les effets de seuil.

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des

entreprises, les parties signataires désignent un OPCA comme collecteur et gestionnaire des fonds relatifs au financement des priorités professionnalisation de la branche «Brosserie».

Aussi, les partenaires décident-ils des affectations suivantes, pour les fonds que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle à la date de rédaction de l'accord, variables selon leur taille :

Formation - Versements des entreprises du secteur brosserie

% de la masse salariale brute également affecté à la participation "formation"	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 19 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus (1)	Caractère obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
Taux global	0,55 %	1,05 %	1,60 %	
dont Congé Individuel de Formation (CIF)	-	-	0,20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
dont Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,5 %	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
dont solde, et Plan de formation	0,40 %	-	-	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
dont solde, et Plan de formation	-	0,9 %	0,9 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement.

A - Contributions des entreprises employant au moins 20 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche».

Dans ce cadre, l'OPCA désigné mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :

- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord,
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

B - Contributions des entreprises employant entre 10 et 19 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche.

Dans ce cadre, l'OPCA désigné par la branche mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :

- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord,
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

C - Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution sera versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche qui mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche.

Le versement est notamment à affecter comme suit :

À concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des versements au financement :

- des salaires, coût pédagogiques des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord, et du droit individuel à la formation prévu l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation, frais de transport, de repas et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche «Brosserie» pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- des frais de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

À concurrence du solde du montant des versements,

au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) pour les actions non prioritaires,
- et plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCA désigné par la branche au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, est mutualisée dès sa réception au sein de la même section paritaire professionnelle «Brosserie» qui déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 10 **Dispositions diverses**

10.1 - Suivi de l'accord

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant sa signature. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

10.2 - Durée de l'accord, Dépôt et extension

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes ; et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Il est remis à chacune des organisations signataires.

Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

10.3 - Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

10.4 - Révision et Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut-être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions légales. La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre avec AR et accompagnée d'une lettre de notification sur les points à réviser.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail et dans le respect d'un délai de préavis de trois mois.

Désignation de l'OPCA

Accord du 9 décembre 2008

(Étendu par arr. 10 juillet 2009, JO 18 juillet, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature)

Préambule

Le présent accord intervient en application des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 (ANI) et des dispositions de la loi du 4 mai 2004, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour leurs entreprises, les parties signataires souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation dans la branche «Brosserie». En outre, ils s'engagent à négocier un accord sur la formation professionnelle, ainsi qu'à procéder à la création et à la mise en place d'une C.P.N.E. avant le 31 décembre 2009.

Ils conviennent ce qui suit :

Article 1

Choix de l'OPCA de la branche «Brosserie»

Champ d'application :

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32.91Z «Fabrication d'articles de brosserie» (note 1)

(1) - la fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.

- la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Pour la gestion des contributions à la formation des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent :

1. de l'adhésion de la branche «Brosserie» à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dénommé «OPCALIA» ;
2. de la création d'une S.P.P., section paritaire professionnelle, chargée d'assurer la gestion des fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus, conformément aux procédures prévues à cet effet par les statuts d'OPCALIA.

Les parties signataires conviennent de définir, dans un accord à intervenir ultérieurement, les missions de cette section paritaire professionnelle.

OPCALIA est ainsi désigné comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche Brosserie à compter du 1^{er} janvier 2009, et ce pour une période initiale de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition.

Les montants des fonds collectés correspondent aux taux en vigueur fixés par les articles L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6331-14 du code du travail.

À la date de rédaction de l'accord, les contributions minimales que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle, variables selon la taille de l'entreprise, sont les suivantes :

% de la masse salariale brute légalement affecté à la participation «formation»	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de moins de 10 à 19 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus (1)	Caractère obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
Taux global	0,55 %	1,05 %	1,60 %	
Dont Congé Individuel de Formation (CIF)	-	-	0,20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
dont Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,5 %	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA

dont solde, et Plan de formation	0,40 %	-	-	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
dont solde, et Plan de formation	-	0,9 %	0,9 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement.

Article 2

Adhésion, dénonciation de l'accord

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation ou groupement professionnel d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

Article 3

Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension du présent accord et le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie du récépissé de dépôt de la demande d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 15 juin 2009

(Étendu par arr. 15 avr. 2010, JO 24 avr.)

Préambule

Les interlocuteurs sociaux conviennent de la nécessité de doter leur branche d'un organe paritaire de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ils déclarent donc constituer, en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi «Brosserie» (CPNE) habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence, pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32.91 Z «Fabrication d'articles de brosserie» (note 1)

(1) : - la fabrication de balais, pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, balais à franges et de plumeaux, brosses et pinceaux à peindre, rouleaux et tampons à peindre, raclettes en caoutchouc et autres brosses, balais, balayettes, etc.

- la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Article 2

Rôle et Missions de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNE-FP)

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) est, au plan national, l'instance d'information réciproque d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. Elle remplit et exerce les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Chargée de la mise en œuvre des dispositions de branche dans le domaine de la formation professionnelle, elle est ainsi compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés relevant des activités «Brosserie» définies ci-dessus.

La CPNE participe donc à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualifications et elle s'assure de l'égalité d'accès de tous à la formation, notamment de l'égalité d'accès des hommes et des femmes.

Périodiquement, la CPNE aura donc à :

- Examiner l'évolution quantitative des emplois et des qualifications et proposer les ajustements nécessaires aux parcours de professionnalisation définis comme prioritaires par les signataires du présent accord ;
- Étudier les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du passeport formation et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière ;
- Définir, examiner et compléter la liste des formations prioritaires de la branche ;
- Permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- Gérer les fonds mutualisés en lien avec la S.P.P.

La CPNE de la branche Brosserie voit ses missions élargies :

- Elle procédera, sur proposition de la S.P.P., aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ; ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.
- Elle pourra établir des qualifications professionnelles complémentaires en vue de la réalisation des contrats de professionnalisation.
- Elle définira les priorités, critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA désigné par la branche examine les demandes de financement.

La CPNE sera consultée également préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications des professions de la Brosserie, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État.

Elle sera également informée des conclusions de ces études.

En conséquence, la CPNE pourra procéder périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des Ministères chargés de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle, continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle et des diplômes résultant d'un accord cadre professionnel.

Article 3

Fonctionnement de la CPNE

La CPNE se réunit, en réunion ordinaire, au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche ; et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies.

Les partenaires sociaux s'engagent à créer les conditions qui permettent à leurs représentants de participer pleinement aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation.

En conséquence, pour en accroître l'audience, la réunion de la CPNE «Brosserie» aura lieu le même jour qu'une réunion paritaire de la branche Brosserie, sauf impossibilité reconnue par les parties.

Composition

La CPNE est composée d'un collège salariés, comprenant deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national ; et, côté employeurs, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Bureau

La CPNE élit en son sein un président, dont la durée de mandat est fixée à 2 ans, le poste de président devant alternativement être assuré par un représentant patronal et un représentant salarié.

Fonctionnement

Les décisions relevant des attributions propres à la CPNE sont prises à la majorité des voix des membres présents.

La convocation aux réunions doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue et être adressée, par voie postale et électronique, aux membres de la CPNE ainsi qu'à leurs organisations respectives par le secrétariat, assuré par la délégation patronale.

Absences et frais de déplacement

Après avoir été désignés par leurs fédérations respectives les membres de la CPNE, salariés des entreprises de Brosserie, devront en informer leurs employeurs. Dès réception de leur convocation, ils préviendront ceux-ci de chaque date de réunion. Ils bénéficieront alors de l'autorisation de s'absenter sur présentation de la convocation écrite.

Ainsi, les absences liées à la participation des membres de la CPNE sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires.

Dans ce cadre, la rémunération des membres mandatés pour participer aux réunions précitées est maintenue par l'employeur. Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route ainsi que pour le temps de préparation des réunions.

Les frais sur justificatifs, engendrés par la participation aux commissions des représentants des organisations syndicales et patronales, seront à la charge de la Section Professionnelle.

Dans un premier temps, ces frais seront remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs dans un délai maximum d'un mois, pour deux participants (mandatés) par organisation syndicale et sur présentation et remise des justificatifs originaux au secrétariat de la CPNE, dans les conditions suivantes :

Frais de transport

→ Transports urbains et frais de parking : remboursement au réel sur présentation des titres

→ Billet SnCF 2nde classe : remboursement au réel sur présentation des titres

→ Tarif du barème fiscal des indemnités kilométriques, plafonné aux véhicules de 7 CV pour les trajets auto.

Frais de Repas

Les frais de repas seront pris en charge, dans la limite d'un repas / jour, à hauteur d'un montant maximal de 6 MG - valeur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Frais d'Hébergement

En cas de délais de route importants, soit plus d'1 h 30 de trajet, les frais d'hébergement des membres désignés de la CPNE seront pris en charge dans la limite de 4 % du plafond mensuel de la sécurité sociale / nuit et remboursés sur présentation des factures.

L'organisation professionnelle établira en fin d'année un récapitulatif des dépenses qui seront

mises à la charge de la Section Professionnelle et transmettra les justificatifs des remboursements des frais de déplacements et de séjour.

Article 4 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation d'employeurs pourra adhérer au présent accord. L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Article 5 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé, avec respect d'un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion de la CPNE, avec pour objet de déterminer l'avenir du présent accord, sera convoquée dans les 3 mois. Son avis sera transmis à la Commission paritaire.

Article 6 **Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension et de dépôt du présent accord qui entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Salaires

Accord du 15 mars 2001

(Étendu par arrêté du 23 juillet 2001, JO 2 août 2001)

Article 1

Conformément à l'article 9 de l'accord national paritaire du 1^{er} mars 1986 instituant une classification des emplois dans l'industrie de la broserie, la valeur du point de la nouvelle hiérarchie des personnels ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, employés administratifs et commerciaux, est fixée à la valeur de :

39,557 FRF, à compter du 1^{er} avril 2001.

Article 2

Les personnels classés aux coefficients 140, 150, 160 et 175 de la nouvelle classification bénéficient de dispositions particulières permettant de porter, respectivement, les salaires minima aux valeurs suivantes :

Coefficient 140 : 7 110 FRF,
Coefficient 150 : 7 160 FRF,
Coefficient 160 : 7 211 FRF,
Coefficient 175 : 7 287 FRF.

À partir du coefficient 185, les salaires sont déterminés directement à partir de la valeur du point.

Article 3

En conséquence les salaires minima applicables dans les industries de la brosserie pour un horaire mensuel de 169 heures, est fixé au 1^{er} avril 2001, aux valeurs suivantes :

Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5	
140	7 110	175	7 287	210	8 307	250	9 889	310	12 263
150	7 160	185	7 318	225	8 900	270	10 681	330	13 054
160	7 211	195	7 714	240	9 494	295	11 670	360	14 241

Accord du 30 août 2005

(Étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août, mod. par arr. 18 sept. 2006, JO 28 sept.)

Article 1

Champ d'application

- Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la brosserie (Code NODÉP 54.08.01/02/03 - NAF : 36.6.C.)

Article 2

Fixation de la valeur du point «salaires» ouvriers et collaborateurs

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 3 du 30 août 2005 à l'accord sur les classifications dans l'industrie de la brosserie du 1^{er} mars 1986, la valeur du point des personnels ouvriers et collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise) est fixée, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à la valeur de :

6,04 à compter du 1^{er} octobre 2005

Article 3

Dispositions exceptionnelles pour les coefficients 140, 150, 160, 175, 185 et 195

Les personnels classés aux coefficients 140, 150, 160, 175, 185 et 195 bénéficient exceptionnellement de dispositions particulières permettant de porter, respectivement, les salaires minima mensuels aux valeurs suivantes en Euros :

Coefficients	Salaires minima mensuels pour 151h 67
140	1.220,00 €
150	1.223,00 €
160	1.228,00 €
175	1.235,00 €
185	1.244,00 €
195	1.255,00 €

Pour les coefficients supérieurs au coefficient 195, les salaires sont déterminés directement à partir de la valeur du point.

Article 4

Grille de salaires minima mensuels pour les ouvriers et les collaborateurs applicable au 1^{er} octobre 2005

En conséquence, les salaires minima mensuels applicables dans les industries de la broserie pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} octobre 2005, aux valeurs suivantes en Euros :

Coefficients	Salaires minima mensuels pour 151h 67
140	1.220,00 €

150	1.223,00 €
160	1.228,00 €
175	1.235,00 €
185	1.244,00 €
195	1.255,00 €
210	1.268,40 €
225	1.359,00 €
240	1.449,60 €
250	1.510,00 €
270	1.630,80 €
295	1.781,80 €
310	1.872,40 €
330	1.993,20 €
360	2.174,40 €

Article 5

Fixation de la valeur du point «ancienneté» ouvriers et collaborateurs

Conformément à l'article 10 de l'avenant n° 3 du 30 août 2005 à l'accord sur les classifications dans l'industrie de la brosseerie du 1^{er} mars 1986, la valeur du point «ancienneté» des personnels ouvriers et collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise) est fixée, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à la valeur de :

5,71 à compter du 1^{er} octobre 2005

Article 6

Prime d'ancienneté - Dispositions exceptionnelles pour les coefficients 140, 150, 160, 175, 185 et 195

Les personnels ouvriers et collaborateurs classés aux coefficients 140, 150, 160, 175, 185 et 195 bénéficient exceptionnellement de dispositions particulières permettant de calculer les primes mensuelles d'ancienneté sur des bases plus favorables, comme suit :

Coefficient	Base	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
140	1026,25	30,79	61,58	92,36	123,15	153,94
150	1033,46	31,00	62,01	93,01	124,02	155,02
160	1040,82	31,22	62,45	93,67	124,90	156,12
175	1051,79	31,55	63,11	94,66	126,21	157,77
185	1056,27	31,69	63,38	95,06	126,75	158,44
195	1113,45	33,40	66,81	100,21	133,61	167,02

Article 7

**Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs»
applicable au 1^{er} octobre 2005**

En conséquence, les valeurs des primes mensuelles d'ancienneté s'établissent comme suit, à compter du 1^{er} octobre 2005, pour un horaire mensuel de 151H 67 :

Coefficient	Base	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
140	1026,25	30,79	61,58	92,36	123,15	153,94
150	1033,46	31,00	62,01	93,01	124,02	155,02
160	1040,82	31,22	62,45	93,67	124,90	156,12
175	1051,79	31,55	63,11	94,66	126,21	157,77
185	1056,27	31,69	63,38	95,06	126,75	158,44
195	1113,45	33,40	66,81	100,21	133,61	167,02
210	1199,10	35,97	71,95	107,92	143,89	179,87
225	1284,75	38,54	77,09	115,63	154,17	192,71
240	1370,40	41,11	82,22	123,34	164,45	205,56
250	1427,50	42,83	85,65	128,48	171,30	214,13
270	1541,70	46,25	92,50	138,75	185,00	231,26
285	1624,45	48,73	97,47	146,16	194,63	241,95

295	1684,45	50,53	101,07	151,60	202,13	252,67
310	1770,10	53,10	106,21	159,31	212,41	265,52
330	1884,30	56,53	113,06	169,59	226,12	282,65
360	2055,60	61,67	123,34	185,00	246,67	308,34

Article 8
Grille de salaires minima mensuels pour les cadres applicable au 1^{er} octobre 2005

	Appointements mensuels minimaux
P I a	1 975,00 €
P I b	2 370,00 €
P I c	2 670,00 €
P II a	2 860,00 €
P II b	2 995,00 €
P II c	3 115,00 €
P III a	3 300,00 €

P III b	3 550,00 €
---------	------------

Article 9

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 10

Force obligation de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Accord du 29 août 2006

(Étendu par arr. 3 janv. 2007, JO 12 janv., applicable à compter du 1^{er} sept. 2006, sans dérogation possible)

Article 1

Champ d'application

- Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la broserie (Code NODÉP 54.08.01/02/03 - NAF : 36.6.C).

Article 2

Fixation de la valeur du point «salaires» ouvriers et collaborateurs

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 3 du 30 août 2005 à l'accord sur les classifications dans l'industrie de la broserie du 1^{er} mars 1986, la valeur du point des personnels ouvriers et collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise) est fixée, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à la valeur de :

6,16 à compter du 1^{er} septembre 2006

Article 3

Dispositions exceptionnelles pour les coefficients 140, 150, 160, 175, 185, 195 et 210

Les personnels classés aux coefficients 140, 150, 160, 175, 185, 195 et 210 bénéficient exceptionnellement de dispositions particulières permettant de porter, respectivement, les salaires minima mensuels aux valeurs suivantes en Euros :

Coefficients	Salaires minima mensuels pour 151h 67
140	1 255 €
150	1 258 €
160	1 263 €
175	1 270 €
185	1 279 €
195	1 290 €
210	1 330 €

Pour les coefficients supérieurs au coefficient 210, les salaires sont déterminés directement à partir de la valeur du point.

Article 4

Grille de salaires minima mensuels pour les ouvriers et les collaborateurs applicable au 1^{er} septembre 2006

En conséquence, les salaires minima mensuels applicables dans les industries de la broserie pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} septembre 2006, aux valeurs suivantes en Euros :

Coefficient	Salaires minima mensuels pour 151h 67
--------------------	--

140	1 255,00 €
150	1 258,00 €
160	1 263,00 €
175	1 270,00 €
185	1 279,00 €
195	1 290,00 €
210	1 330,00 €
225	1 386,00 €
240	1 478,40 €
250	1 540,00 €
270	1 663,20 €
295	1 817,20 €
310	1 909,60 €
330	2 032,80 €
360	2 217,60 €

360	2 217,60 €
-----	------------

Article 5

Fixation de la valeur du point «ancienneté» ouvriers et collaborateurs

Conformément à l'article 10 de l'avenant n° 3 du 30 août 2005 à l'accord sur les classifications dans l'industrie de la brosseerie du 1^{er} mars 1986, la valeur du point «ancienneté» des personnels ouvriers et collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise) est fixée, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à la valeur de :

5, 77 à compter du 1^{er} septembre 2006

Article 6

Prime d'ancienneté - Dispositions exceptionnelles pour les coefficients 140, 150, 160, 175 et 185

Les personnels ouvriers et collaborateurs classés aux coefficients 140, 150, 160, 175 et 185 bénéficient exceptionnellement de dispositions particulières permettant de calculer les primes mensuelles d'ancienneté sur des bases plus favorables, comme suit :

Coef.	Base	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
140	1036,51	31,10	62,19	93,29	124,38	155,48
150	1043,79	31,31	62,63	93,94	125,26	156,57
160	1051,23	31,54	63,07	94,61	126,15	157,68
175	1062,31	31,87	63,74	95,61	127,48	159,35
185	1066,83	32,00	64,01	96,01	128,02	160,02

Article 7

**Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs»
applicable au 1^{er} septembre 2006**

En conséquence, les valeurs des primes mensuelles d'ancienneté s'établissent comme suit, à compter du 1^{er} septembre 2006 pour un horaire mensuel de 151H67 :

Coef.	Base	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
140	1036,51	31,10	62,19	93,29	124,38	155,48
150	1043,79	31,31	62,63	93,94	125,26	156,57
160	1051,23	31,54	63,07	94,61	126,15	157,68
175	1062,31	31,87	63,74	95,61	127,48	159,35
185	1066,83	32,00	64,01	96,01	128,02	160,02
195	1125,15	33,75	67,51	101,26	135,02	168,77
210	1211,70	36,35	72,70	109,05	145,40	181,76
225	1298,25	38,95	77,90	116,84	155,79	194,74
240	1384,80	41,54	83,09	124,63	166,18	207,72
250	1442,50	43,28	86,55	129,83	173,10	216,38
270	1557,90	46,74	93,47	140,21	186,95	233,69
285	1673,35	50,20	100,39	150,59	201,36	251,00

295	1702,15	51,06	102,13	153,19	204,26	255,32
310	1788,70	53,66	107,32	160,98	214,64	268,31
330	1904,10	57,12	114,25	171,37	228,49	285,62
360	2077,20	62,32	124,63	186,95	249,26	311,58

Article 8
Grille de salaires minima mensuels pour les cadres applicable au 1^{er}
septembre 2006

	Appointements mensuels minimaux
P I a	2 050,00 €
P I b	2 417,40 €
P I c	2 723,40 €
P II a	2 917,20 €
P II b	3 054,90 €
P II c	3 177,30 €
P III a	3 366,00 €

P III b	3 621,00 €
---------	------------

Article 9

Les partenaires sociaux ont constaté que les grilles des salaires minima, issues du dispositif de l'accord du 1^{er} Mars 1986, modifié par l'avenant n° 3 du 30 Août 2005, posaient des problèmes d'application dus à la déconnexion des premiers coefficients.

En conséquence, ils s'engagent à ouvrir une négociation visant à résoudre par un dispositif avant fin 2007, les difficultés constatées.

Ils mettront à profit cette négociation pour décliner le dispositif salarial permettant le respect du SMIC et, dans des modalités à déterminer, l'examen de la situation de la première position Cadres en relation avec le plafond de la sécurité sociale.

Article 10

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 11

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Accord du 31 octobre 2007

(Étendu par arr. 23 janv. 2008, JO 30 janv., applicable à compter du 1^{er} nov. 2007, sans dérogation possible)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la broserie (Code NODÉP 54.08.01/02/03 - NAF : 36.6.C).

Article 2

Fixation de la valeur du point «salaires» ouvriers et collaborateurs

Conformément à l'article 9 de l'accord sur les classifications dans l'industrie de la broserie du 1^{er} mars 1986 modifié par son avenant n° 3 du 30 août 2005, la valeur du point des personnels

ouvriers et collaborateurs (techniques, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise) est fixée, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à la valeur de :

6,28 à compter du 1^{er} novembre 2007

Article 3

Dispositions particulières pour les coefficients 140, 150, 160, 175, 185, 195 et 210

Les personnels classés aux coefficients 140, 150, 160, 175, 185, 195 et 210 bénéficient de dispositions particulières permettant de porter, respectivement, les salaires minima mensuels aux valeurs suivantes en Euros :

Coefficients	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
140	1 281 €
150	1 284 €
160	1 289 €
175	1 296 €
185	1 305 €
195	1 316 €
210	1 357 €

Pour les coefficients supérieurs au coefficient 210, les salaires sont déterminés directement à partir de la valeur du point.

Article 4

**Grille de salaires minima mensuels pour les ouvriers et les collaborateurs
applicable au 1^{er} novembre 2007**

En conséquence, les salaires minima mensuels applicables dans les industries de la broserie pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} novembre 2007, aux valeurs suivantes en Euros :

Coefficient	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
140	1 281 €
150	1 284 €
160	1 289 €
175	1 296 €
185	1 305 €
195	1 316 €
210	1 357 €
225	1 414 €
240	1 508 €
250	1 571 €
270	1 696 €

295	1 854 €
310	1 948 €
330	2 073 €
360	2 262 €

Article 5

Fixation de la valeur du point «ancienneté» ouvriers et collaborateurs

Conformément à l'article 10 de l'accord sur les classifications dans l'industrie de la broserie du 1^{er} mars 1986 modifié par son avenant n° 3 du 30 août 2005, la valeur du point «ancienneté» des personnels ouvriers et collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agent de maîtrise) est fixée, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à la valeur de :

5,81 à compter du 1^{er} novembre 2007

Article 6

Prime d'ancienneté - Dispositions particulières pour les coefficients 140, 150, 160, 175 et 185

Les personnels ouvriers et collaborateurs classés aux coefficients 140, 150, 160, 175 et 185 bénéficient de dispositions particulières permettant de calculer les primes mensuelles d'ancienneté sur des bases plus favorables, comme suit :

Coefficient	Base	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
140	1 043	31 €	63 €	94 €	125 €	156 €
150	1 050	32 €	63 €	95 €	126 €	158 €
160	1 057	32 €	63 €	95 €	127 €	159 €
175	1 069	32 €	64 €	96 €	128 €	160 €

175	1 068	32 €	64 €	96 €	128 €	160 €
185	1 073	32 €	64 €	97 €	129 €	161 €

Article 7

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2007

En conséquence, les valeurs des primes mensuelles d'ancienneté s'établissent comme suit, à compter du 1^{er} novembre 2007, pour un horaire mensuel de 151 H 67 :

Coefficient	Base	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
140	1 043	31 €	63 €	94 €	125 €	156 €
150	1 050	32 €	63 €	95 €	126 €	158 €
160	1 057	32 €	63 €	95 €	127 €	159 €
175	1 068	32 €	64 €	96 €	128 €	160 €
185	1 073	32 €	64 €	97 €	129 €	161 €
195	1 133	34 €	68 €	102 €	136 €	170 €
210	1 220	37 €	73 €	110 €	146 €	183 €
225	1 307	39 €	78 €	118 €	157 €	196 €

240	1 394	42 €	84 €	125 €	167 €	209 €
250	1 453	44 €	87 €	131 €	174 €	218 €
270	1 569	47 €	94 €	141 €	188 €	235 €
295	1 714	51 €	103 €	154 €	206 €	257 €
310	1 801	54 €	108 €	162 €	216 €	270 €
330	1 917	58 €	115 €	173 €	230 €	288 €
360	2 092	63 €	125 €	188 €	251 €	314 €

Article 8
Grille de salaires minima mensuels pour les cadres applicable au 1^{er}
novembre 2007

	Appointements mensuels minimaux
P I a	2 091 €
P I b	2 466 €
P I c	2 778 €
P I d	2 076 €

P II a	2 976 €
P II b	3 116 €
P II c	3 241 €
P III a	3 433 €
P III b	3 693 €

Article 9

Pour les négociations annuelles des minima qui interviendront dès 2008, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour réformer le mécanisme de fixation des salaires, tel que décrit dans l'accord du 1^{er} mars 1986 relatif à la classification des emplois, modifié par l'avenant n° 1 du 13 octobre 1994, l'avenant n° 2 du 30 mars 1995 et l'avenant n° 3 du 30 août 2005, en prenant pour base les minima 2007.

Ils conviennent ici de concevoir, ensemble, un nouveau mécanisme pour, à l'avenir, éliminer toute référence à une valeur de point dans la fixation des salaires minima et des primes d'ancienneté.

Article 10

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 11

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Accord du 28 octobre 2008

(Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2008, sans dérogation possible)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2008

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosse

rie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} novembre 2008, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1.321,05
	150	1.329,00
	160	1.336,00
2	175	1.344,00
	185	1.355,00
	195	1.368,00
3	210	1.408,00

	225	1.462,00
	240	1.553,00
4	250	1.621,00
	270	1.746,00
	295	1.904,00
5	310	2.003,00
	330	2.123,00
	360	2.312,00

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2008

À compter du 1^{er} novembre 2008, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
Coefficient	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	31,60	63,21	94,81	126,41	158,01

150	31,82	63,63	95,45	127,26	159,08
160	32,03	64,05	96,08	128,11	160,14
175	32,36	64,72	97,08	129,44	161,80
185	32,51	65,02	97,54	130,05	162,56
195	34,33	68,66	102,99	137,32	171,65
210	36,97	73,93	110,90	147,86	184,83
225	39,60	79,20	118,81	158,41	198,01
240	42,24	84,48	126,71	168,95	211,19
250	44,03	88,05	132,08	176,10	220,13
270	47,54	95,08	142,62	190,16	237,70
295	51,93	103,87	155,80	207,74	259,67
310	54,57	109,14	163,71	218,28	272,85
330	59,09	116,17	174,26	232,34	290,43
360	63,39	126,78	190,16	253,55	319,94

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} novembre 2008

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} novembre 2008, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2.151,00 €
P I b	2.526,00 €
P I c	2.843,00 €
P II a	3.041,00 €
P II b	3.186,00 €
P II c	3.311,00 €
P III a	3.513,00 €
P III b	3.773,00 €

Article 5

Egalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présent négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre

2010 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de réalisation.

Article 6

Dispositions diverses

6.1 - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires, ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature ;

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3 - Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

6.4 - Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 11 septembre 2009

(Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 13 mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2009)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de

tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2009

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} novembre 2009, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1.337,73 €
	150	1.356 €
	160	1.363 €
2	175	1.378 €
	185	1.389 €
	195	1.402 €
3	210	1.443 €
	225	1.499 €
	240	1.592 €
4	250	1.653 €

	270	1.781 €
	295	1.942 €
5	310	2.043 €
	330	2.165 €
	360	2.358 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2009

À compter du 1^{er} novembre 2009, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	31,60	63,21	94,81	126,41	158,01
150	31,82	63,63	95,45	127,26	159,08
160	32,03	64,05	96,08	128,11	160,14
175	32,36	64,72	97,08	129,44	161,80

185	32,51	65,02	97,54	130,05	162,56
195	34,33	68,66	102,99	137,32	171,65
210	36,97	73,93	110,90	147,86	184,83
225	39,60	79,20	118,81	158,41	198,01
240	42,24	84,48	126,71	168,95	211,19
250	44,03	88,05	132,08	176,10	220,13
270	47,54	95,08	142,62	190,16	237,70
295	51,93	103,87	155,80	207,74	259,67
310	54,57	109,14	163,71	218,28	272,85
330	59,09	116,17	174,26	232,34	290,43
360	63,39	126,78	190,16	253,55	319,94

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} novembre 2009

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} novembre 2009, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2.216 €
P I b	2.601 €
P I c	2.908 €
P II a	3.133 €
P II b	3.278 €
P II c	3.403 €
P III a	3.619 €
P III b	3.879 €

Article 5

Égalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre 2010 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

Article 6

Dispositions diverses

6.1 - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature

législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3 - Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

6.4 - Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 30 septembre 2010

(Étendu par arr. 22 mars 2011, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2010)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc.... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2010

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosse, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} novembre 2010, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 343,77 € ⁽¹⁾
	150	1 376,00 €
	160	1 383,00 €
2	175	1 399,00 €
	185	1 410,00 €
	195	1 423,00 €
3	210	1 465,00 €
	225	1 521,00 €
	240	1 616,00 €
4	250	1 678,00 €
	270	1 808,00 €
	295	1 971,00 €

5	310	2 074,00 €
	330	2 197,00 €
	360	2 393,00 €
(1) Montant porté au niveau du Smic au 1 ^{er} janvier dès la première réunion de la Commission paritaire en 2011.		

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} novembre 2010

À compter du 1^{er} novembre 2010, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	31,60	63,21	94,81	126,41	158,01
150	31,82	63,63	95,45	127,26	159,08
160	32,03	64,05	96,08	128,11	160,14
175	32,36	64,72	97,08	129,44	161,80

185	32,51	65,02	97,54	130,05	162,56
195	34,33	68,66	102,99	137,32	171,65
210	36,97	73,93	110,90	147,86	184,83
225	39,60	79,20	118,81	158,41	198,01
240	42,24	84,48	126,71	168,95	211,19
250	44,03	88,05	132,08	176,10	220,13
270	47,54	95,08	142,62	190,16	237,70
295	51,93	103,87	155,80	207,74	259,67
310	54,57	109,14	163,71	218,28	272,85
330	59,09	116,17	174,26	232,34	290,43
360	63,39	126,78	190,16	253,55	319,94

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} novembre 2010

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} novembre 2010, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en €
P I a	2.249 €
P I b	2.640 €
P I c	2.952 €
P II a	3.180 €
P II b	3.327 €
P II c	3.454 €
P III a	3.673 €
P III b	3.937 €

Article 5

Égalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre 2010 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

Article 6

Dispositions diverses

6.1 - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature

législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature. Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3 - Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

6.4 - Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Accord du 16 juin 2011

(Étendu par arr. 20 oct. 2011, JO 1^{er} nov.)

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche «Brosserie» (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc... la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} septembre 2011

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} septembre 2011, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 393 €
	150	1 417 €
	160	1 424 €
2	175	1 434 €
	185	1 445 €
	195	1 459 €
3	210	1 502 €
	225	1 559 €
	240	1 656 €
4	250	1 720 €
	270	1 853 €
	295	2 020 €
5	310	2 126 €
	320	2 252 €

	330	2 252 €
	360	2 453 €

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté «Ouvriers et Collaborateurs» applicable au 1^{er} septembre 2011

À compter du 1^{er} septembre 2011, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté

Coefficient	3 / 6 ans	6 / 9 ans	9 / 12 ans	12 / 15 ans	15 ans et +
140	32,39 €	64,79 €	97,18 €	129,57 €	161,96 €
150	32,62 €	65,22 €	97,84 €	130,44 €	163,06 €
160	32,83 €	65,65 €	98,48 €	131,31 €	164,14 €
175	33,17 €	66,34 €	99,51 €	132,68 €	165,85 €
185	33,32 €	66,65 €	99,98 €	133,30 €	166,62 €
195	35,19 €	70,38 €	105,56 €	140,75 €	175,94 €
210	37,89 €	75,78 €	113,67 €	151,56 €	189,45 €
225	40,59 €	81,18 €	121,78 €	162,37 €	202,96 €

225	40,59 €	81,18 €	121,78 €	162,37 €	202,96 €
240	43,30 €	86,59 €	129,88 €	173,17 €	216,47 €
250	45,13 €	90,25 €	135,38 €	180,50 €	225,63 €
270	48,73 €	97,46 €	146,19 €	194,91 €	243,64 €
295	53,23 €	106,47 €	159,70 €	212,93 €	266,16 €
310	55,93 €	111,87 €	167,80 €	223,74 €	279,67 €
330	59,54 €	119,07 €	178,62 €	238,15 €	297,69 €
360	64,97 €	129,95 €	194,91 €	259,89 €	327,94 €

Article 4

Grille des salaires minima mensuels «Cadres» applicable au 1^{er} Septembre 2011

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} septembre 2011, aux valeurs suivantes en Euros :

Appointements mensuels minimaux

Position	Montants en Euros
P I a	2 305 €
P I b	2 706 €

P I c	3 026 €
P II a	3 260 €
P II b	3 410 €
P II c	3 540 €
P III a	3 765 €
P III b	4 035 €

Article 5

Négociation de l'année 2012

Les parties signataires conviennent de prendre date en Décembre 2011 pour négocier la grille des Minima applicable au 1^{er} février de l'année 2012.

Article 6

Égalité salariale Hommes - Femmes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer - et ce avant le 31 décembre 2011 - les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

Article 7

Dispositions diverses

7.1 - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

7.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3 - Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

7.4 - Dénonciation, Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 8

Force obligatoire de l'Accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Indemnisation des représentants participant aux commissions paritaires

Accord du 27 novembre 1997

(Étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 2 mai 1998)

Préambule

Dans le respect des dispositions générales de la convention collective n° 3041 du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, la commission paritaire des industries de la broserie a pour objectif, par des négociations qui lui sont propres et la signature des accords correspondants, de traiter l'ensemble des problèmes spécifiques à cette industrie.

Dans un souci d'efficacité et d'équilibre entre la représentation des différentes composantes de la commission, la représentation des personnels des entreprises au sein des délégations syndicales représentatives est définie par le texte qui suit.

Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application les activités 366 C de la Nomenclature d'Activité Française (NAF), approuvée par décret n°92-1129 du 2 octobre 1992.

Article 1

Les membres de la commission paritaire comprennent les représentants de la délégation patronale et les membres de la délégation salariée.

Article 2

La commission paritaire est présidée par un membre de la délégation patronale désigné à cet effet par l'organisation patronale.

Article 3

Afin d'assurer la plus large représentation possible, chaque délégation est constituée d'un représentant permanent de chaque organisation syndicale représentative, et de trois membres représentant les salariés des entreprises. Autorisés par leur entreprise, selon l'article 8 de la convention, ses représentants sont invités par leurs organisations syndicales respectives, à raison d'un seul représentant par entreprise.

Article 4

Conformément à l'article 8 de la convention du travail mécanique du bois, le temps de travail perdu pour participer aux réunions sera considéré comme du travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement seront pris en charge. Les dispositions établies en annexe au présent accord définissent les conditions et modalités de leur remboursement.

Annexe

Remboursement des frais de déplacement

Article 1

Les entreprises remboursent les frais de déplacement des représentants des salariés participant aux travaux de la commission sociale paritaire des industries de la broserie. Les justificatifs des dépenses des membres de la commission seront transmis à la fédération par leurs entreprises.

Article 2

Frais de transport

Les frais de transport sont remboursés sur la base titre du transport SNCF pour un trajet effectué en seconde classe. Si, exceptionnellement, les membres de la commission sont autorisés par leur entreprise à utiliser un véhicule personnel, le remboursement est effectué sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu pour les frais de déplacement de la fonction publique pour un véhicule n'excédant pas 5 cv.

Article 3

Frais de repas

Les frais de repas sont remboursés sur la base légale de 5.MG, un petit déjeuner ou autre collation sur la base de 2 MG (note 29)

(29) MG : Valeur du minimum garanti.

Article 4

Frais hôteliers ou de couchettes SNCF

Pour les membres de la commission dont l'éloignement serait de plus de 400 Km, ou dans tout cas exceptionnel et momentané de difficulté particulière de transport, le remboursement d'une nuit d'hôtel serait effectué sur la base de 11 MG ; celui de la couchette SNCF, au tarif de la couchette en seconde classe.