

A jour au 1^{er} janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 21 juin 2011

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 de pin maritime en forêt de Gascogne IDCC 172

Convention collective régionale du 29 mars 1956

(Étendue par arrêté du 6 septembre 1956, JO 5 octobre 1956)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) d'origine :

Les exploitants forestiers de la fédération de la forêt de Gascogne (nomenclature statistique 53-12 et 53-27) (Gironde, Landes, Dordogne, Lot-et-Garonne, Basses-Pyrénées, Charente-Maritime)

Groupement syndical des fabricants de parquets de pin maritime (nomenclature statistique 53-21) ;

Syndicat des exploitants forestiers et industriels du bois de la Charente (53-12 et 53-27) ;

Groupement syndical des fabricants de caisses de pin maritime (nomenclature statistique 53-24) (Gironde, Landes, Basses-Pyrénées, Charente-Maritime, Charente, Dordogne, Lot-et-Garonne),

Organisation(s) patronale(s) actuelle(s) :

Fédération des industries du bois d'Aquitaine. (Adhésion par lettre du 7 mai 2009)

Union des industries régionales de pin maritime (UIRPM) (note 1)

(1) L'Union des Industries Régionales de Pin Maritime, reprend les engagements des :

- Groupement Syndical des Fabricants de Parquets et Lambris de Pin Maritime,
- Groupement Syndical des Fabricants de Moulures de Pin Maritime,
- Groupement Syndical des Fabricants de Caisses de Pin Maritime,
- Groupement Aquitain des Fabricants de Palettes.

(Adhésion par lettre du 11 déc. 2009).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs du bois CGT;

Fédération nationale du bois CGT Force Ouvrière ;

Syndicats chrétiens des industries du bois ;

Syndicat des cadres du bois de la région bordelaise affilié à la confédération générale des cadres.

Dispositions communes

Champ d'application

Article 1

La présente convention s'applique aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime, situés dans les départements de Basses-Pyrénées, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne, et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les établissements visés par la présente convention sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature des professions :

53- 53- Scieries fixes.
12 120

53- 53- Fabriques de parquets et moulures (s. a. i.) ébauchage du bois :
21 210

1 Fabriques de parquets : bois pour parquets, carrelages en bois, carreaux-parquets, planches.

2 Fabriques de moulures : moulures en bois pour bâtiment, ébénisterie, électricité, menuiserie, meubles, etc.

3 Fabriques de lattis armés, de lattes sciées.

4 Fabriques de bois façonnés : atelier de dégrossissage, de façonnage, de rabotage de bois, débitage ou fabrique de bois façonnés pour l'industrie, de bois d'oeuvre, de bois à ouvrer, de baguettes d'encadrement, baguettes dorées, etc., de bois de brosses, bois cintrés, bois courbés, bois de fusils.

53- 53- Fabriques d'emballages en bois :
24 240

1 Fabriques de caisses en fardeaux.

2 Fabriques de caisses montées et montage de caisses.

- 3 Fabriques de fûts d'emballages, de malles en bois.
- 4 Fabriques de billots, de basquets, cageots, cagettes, plateaux, caissettes.
- 7 Fabriques de fibre de bois.
- 53- 53- Fabriques de matériel et d'instruments divers en bois :
27 270
- 4 Fabriques de tournerie, d'articles en bois tourné, bobines, bobineaux, bobinots en bois, bondes, champignons pour malles, chevilles, épaulés, robinets, roulettes, vis en bois.
- 53- 53- Fabriques de manchisterie : manches d'outils, manches à balais, manches de
27 275 haches, marteaux, pelles, etc.

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

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

Avantages acquis

Article 2

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.

Durée de la convention

Article 3

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

Procédure de révision et de dénonciation

Article 4

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 en révision.

2 - Dénonciation :

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 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.

Interprétation de la convention

Article 5

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

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

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

Le texte de cette réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de la convention et au ministère du travail (bureau des conventions collectives) sous couvert de l'inspecteur divisionnaire du travail.

Liberté d'opinion - Droit syndical

Article 6

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

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

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

Réception des représentants syndicaux

Article 7

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

Autorisation d'absence

Article 8

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, les 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.

Toutefois, il est entendu que ces réunions 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 seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels et pour le maintien du bénéfice des prestations familiales.

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

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

Permanent syndical

Article 9

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 conformément aux dispositions de l'article 35 , alinéa 2, 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.

Délégués du personnel - Nombre de délégués

Article 10

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

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

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire ; 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires ; 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires ; 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 6 délégués titulaires ; 6 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires ; 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1.000 salariés : 9 délégués titulaires ; 9 délégués suppléants.

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

Mission des délégués

Article 11

Les délégués du personnel ont pour mission :

- 1° 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 ;
- 2° 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 ; il signalent à la direction l'absence ou la mauvaise utilisation des protecteurs rendus obligatoires par les textes ;
- 3° De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

Sur leur demande, les délégués, au cours des réunions mensuelles, seront 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 du 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.

Élection des délégués - Collèges électoraux

Article 12

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

Entreprise occupant un effectif total :

De 1 à 50 salariés : 1 collège. (note 1)

(1) Phrase exclue de l'extension.

De 51 à 100 salariés : 2 collèges :

1 collège ouvriers et employés ;

1 collège techniciens, agents de maîtrise, cadres.

Plus de 100 salariés : 3 collèges :

1 collège ouvriers ;

1 collège employés et techniciens ;

1 collège agents de maîtrise et cadres.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 13

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

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

Article 14

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

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

Article 15

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

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

Article 16

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

Organisation des élections

Article 17

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

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

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle. Le scrutin devient majoritaire dans le cas où il n'y a qu'un seul délégué 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

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 de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

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

Vote par correspondance

Article 19

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

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

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

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

Article 20

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

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

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

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

A 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.

Emplacements

Article 21

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir : avis 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.

Modification des listes par l'électeur

Article 22

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

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

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

Composition des bureaux

Article 23

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

La présidence appartiendra au plus âgé.

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

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

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

Quotient électoral

Article 24

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dépouillement

Article 25

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

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

Contestations

Article 26

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularisation 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.

Durée du mandat

Article 27

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles.

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

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de même collège 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 même collègue 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 à l'article 23 ci-dessus. Les résultats seront affichés par les soins de la direction.

Fonctionnement de la délégation

Article 28

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

Article 29

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

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

Les heures ci-dessus donneront lieu au versement d'un salaire équivalent à la rémunération que l'intéressé aurait perçu 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.

Réception des délégués

Article 30

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, 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 collègue, 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 régulièrement mandaté par les organisations syndicales des industries du bois signataires.

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

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

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

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

Licenciement d'un délégué

Article 31

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

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

A défaut d'un 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 entre les parties, 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.

Comités d'entreprise

Article 32

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

50 salariés : 2 titulaires ; 2 suppléants ;

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.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans les cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail décidera de cette répartition.

Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auront, au moins, un délégué titulaire élu dans les conditions prévues ci-dessus.

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

Les employeurs devront donner communication aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, chaque trimestre, des attestations de versement délivrées par les organismes de sécurité sociale.

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 et leur moyen de financement seront décidés par l'employeur et les membres salariés du comité.

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

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

Embauchage

Article 33

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel au service départemental de la main-d'oeuvre ou au bureau local de ce service ou, à défaut, à la mairie du lieu de travail. Simultanément, 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 la main-d'oeuvre.

Offres d'emploi

Article 34

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.

Les offres d'embauchage anonymes ne pourront être faites que par l'intermédiaire des services de la main-d'oeuvre.

Priorité de réembauchage

Article 35

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

Cumul d'emploi

Article 36

L'emploi même temporaire d'un salarié pourvu par ailleurs d'un emploi comportant une durée de travail normale est interdit. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'exécution de certains travaux urgents occasionnels par un personnel de complément.

Travailleurs jeunes et âgés

Article 37

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

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

Formalités d'embauchage

Article 38

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

Lors de son embauche, tout salarié sera obligatoirement informé de la catégorie professionnelle (éventuellement l'échelon) à laquelle il est affecté et du taux minimum de son salaire.

La même information sera donnée par écrit à l'occasion de tout changement des conditions d'entrée.

Période d'essai

Article 39

La durée de la période d'essai est fixée aux avenants de la présente convention. Il s'agit d'une période durant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre partie. 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 effectif de travail sera rémunéré.

Bulletin de paie

Article 40

Le bulletin de paie 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 de 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 pour les salariés rémunérés à l'heure, taux mensuel pour les salariés rémunérés au mois avec l'indication de l'horaire hebdomadaire habituel de travail ;
- c) La période de paie et le total des heures effectuées par semaine, comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, de dimanche, etc. ;
- d) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaire 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 paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Résiliation et suspension du contrat de travail

Article 41

La durée du délai-congé réciproque, en cas de rupture du contrat de travail, est fixée aux avenants à la présente convention.

Le délai-congé ne s'applique pas en cas de force majeure ou de faute lourde.

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. 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.

Absences

Article 42

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 le 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 ou 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 pli recommandé avec accusé de réception.

Remplacement d'un salarié absent

Article 45

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

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

- que son absence n'ait pas été supérieure à un an ;
- que le remplaçant n'ait pas, dans l'emploi, une ancienneté 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 son 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.

Absences pour rappel sous les drapeaux

Article 46

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

[Les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période d'instruction militaire bénéficieront du même droit dans la mesure où l'employeur aura été informé, avant le départ du salarié, de la nature et de la durée de ces obligations.](#) (note 1)

(1) Phrase exclue de l'extension.

Licenciements

Article 47

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 de l'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres

- 1° Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire du travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à 40 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 40 heures.

Au cas où des licenciements seraient effectués, le comité d'entreprise ou 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 d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 35 , alinéa 2.

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 par suite du ralentissement d'activité, la direction, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, devra, au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer le personnel précédemment licencié. Elle s'emploiera au rétablissement de l'effectif antérieur au cas où le personnel licencié et rappelé ferait défaut.

Licenciement individuel

Article 48

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

Modifications des conditions de travail - Mutations

Article 49

Les mutations d'emploi et la tenue d'emploi multiples seront traitées dans les avenants de catégories.

Modification du contrat de travail

Article 50

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.

Durée du travail

Article 51

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

Heures supplémentaires

Article 52

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

- majoration minima de 25 p. 100 de la 41^e à la 48^e heure ;
- majoration minima de 50 p. 100 à partir de la 49^e heure.

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

Heures de dérogation

Article 53

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 3 (exception faite des alinéas 6 et 8) du décret du 31 mars 1937, pris pour l'application de la loi de 40 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 fin du travail pour exécuter des travaux préparatoires ou complémentaires.

Interruptions accidentelles de travail

Article 54

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

Dans le 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 si cette interruption se produit au cours de la deuxième demi-journée ou à une demi-journée en plus des heures faites si l'interruption a lieu dans la première demi-journée.

Toutefois, si l'arrêt de travail provenait d'une cause extérieure à l'entreprise, cette indemnité ne jouerait qu'à raison d'une fois par mois « sans report ».

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

Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit

Article 55

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre vingt-deux heures et cinq heures. Il y a lieu de considérer :

1° Le travail exceptionnel des jours fériés, du dimanche et de nuit exécuté en vue de la remise en route de certaines machines, généralement par des mécaniciens, électriciens ou spécialistes et leurs aides.

En ce cas, les heures seront majorées de 50 p. 100 s'additionnant, le cas échéant, au taux de majoration d'heures supplémentaires applicables suivant l'horaire hebdomadaire de l'entreprise (soit 25 p. 100 + 50 p. 100, soit 50 p. 100 + 50 p. 100) ;

2° Le travail exceptionnel de production exécuté, soit par une ou plusieurs sections, soit par l'ensemble de l'entreprise, en vue de rattraper un retard ou de faire face à une production de caractère exceptionnel.

Les heures ainsi travaillées 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 ouvrier ne devra pas, sauf accord de l'intéressé, avoir pour effet de réduire son horaire hebdomadaire habituel.

Le travail habituel continu ou par postes est prévu dans les avenants.

Récupération des heures perdues

Article 56

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 40 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 40 heures ;
- b) Soit en conformité des dispositions du décret du 24 mai 1938.

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

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

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

Congés payés

Article 57

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

a) Fermeture totale : la direction consultera préalablement le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur la date de la 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} mai et le 30 novembre, sauf accord particulier à l'intérieur d'un établissement, cet accord étant porté à la connaissance des organisations syndicales signataires.

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

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

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

Lorsque la fermeture de l'entreprise excède la durée légale des congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper les ouvriers dont le congé est expiré, soit de leur accorder une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu conformément aux dispositions de la loi du 27 mars 1956.

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 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} mai au 30 novembre, après accord entre la direction et les bénéficiaires.

Durée des congés

Article 58

La durée des congés payés demeure fixée selon les dispositions légales.

Sont assimilés à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée des congés, 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, volontaires ou obligatoires ;
 - Les périodes de chômage lorsqu'elles auront donné lieu à récupération ;
 - Les absences prévues à l'article 8 .

Congés payés pour mariage, décès ou conseil de révision

Article 59

Un congé payé exceptionnel de trois jours est accordé 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, ou d'un enfant.

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.

Calcul de l'indemnité de congés payés

Article 60

L'indemnité de congé est calculée suivant l'un des deux modes ci-dessous, le plus favorable aux travailleurs, c'est-à-dire :

- Soit sur la base de 1/16 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé ;
- Soit sur la base de l'horaire le plus favorable des trois derniers mois précédant le départ en congé, au taux du salaire effectif de la dernière période de paie.

Date de versement de l'indemnité de congés payés

Article 61

L'indemnité de congés sera versée au moment du départ.

Décès du salarié

Article 62

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.

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

Article 63

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.

Hygiène et sécurité

Article 64

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 qu'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 du service de 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 interentreprise ;
- La conseillère du travail s'il en existe une ;
- Les 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 aux comités 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.

Le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel pourront notamment, en collaboration avec l'employeur, présenter à l'administration 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. (note 1)

(1) Phrase exclue de l'extension.

Article 65

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

Article 66

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

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.

Apprentissage

Article 67

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

Article 68

Les classifications d'emploi ainsi que les taux de salaires et appointements minima figurent dans les avenants à la présente convention.

Conciliation

Article 69

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 régionale paritaire de conciliation.

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

Cette commission sera saisie

Du côté patronal, par le canal de la fédération de la forêt de Gascogne à Bordeaux ;

Du côté salariés, 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 minimum de dix 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 de travail ne pourra intervenir.

Adhésions

Article 70

Conformément à l'article 31 c (note 1)

(1) NDLR : article L. 122-9 du code du travail.

du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale ou toute entreprise qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 71

Le texte de la présente convention (clauses générales, spéciales et annexes) sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Bordeaux, conformément à l'article 31 d (note 2)

(2) NDLR : article L. 132-10 du code du travail.

du livre I^{er} du code du travail.

Annexes

Annexes catégorielles

(Modifié en dernier lieu par accord du 13 février 2000, non étendu applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension)

Avenant « Ouvriers » Classification professionnelle

Article 1

(Voir l'accord du 10 avril 2002 établissant une nouvelle classification)

Taux des salaires

Article 2

(Modifié en dernier lieu par accord du 13 février 2002, étendu par arrêté du 7 août 2002, JO 22 août 2002 applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} septembre 2002)

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

1 - >Barème des salaires minima en euros (Résultant de l'accord du 13 février 2002, étendu par arrêté du 7 août 2002, JO 22 août 2002)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM base : 151,67 h	INDEMNITÉS différentielles	SALAIRE MINIMUM base : 169 h
MO	979,79	111,95	1 091,74
MS	981,30	112,13	1 093,13
OS	985,85	112,65	1 098,50
OQ	1 011,64	115,59	1 127,73
OHQ	1 067,08	122,68	1 189,76

2 - Garantie pour les nouveaux embauchés en application de l'accord aménagement et réduction du temps de travail étendu par arrêté du 6 mars 2001

(Résultant de l'accord du 13 février 2002, étendu par arrêté du 7 août 2002, JO 22 août 2002)

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalent à ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu dans l'accord doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction du temps de 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.

Abattement d'âge pour les jeunes travailleurs

(Ajouté par avenant du 26 septembre 1969, étendu par arrêté du 25 janvier 1971, JO 16 février 1971)

Les abattements d'âge pour les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans ne pourront être supérieurs aux taux suivants par rapport au salaire minimum de la catégorie à laquelle correspond le travail effectué par l'intéressé :

A l'embauche : 10 p. 100 ;

Après six mois de pratique dans l'établissement : 5 p. 100 s'ils ne sont pas encore en mesure de fournir un travail équivalent à celui des adultes, cette disposition pouvant être adoptée après consultation avec les représentants du personnel.

Pour les jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans rémunérés à la tâche, aux pièces, à la prime ou au rendement, les tarifs et les temps seront les mêmes que ceux établis pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Dispositions particulières

(Ajouté par avenant du 26 septembre 1969, étendu par arrêté du 25 janvier 1971, JO 16 février 1971)

a) Il est décidé qu'à partir de ce jour, toutes modifications des accords de salaires signées par les commissions paritaires de la convention nationale des scieries mécaniques du bois entraîneront au plus tard dans les trente jours qui suivront une réunion de la commission paritaire de la convention collective régionale de la forêt de Gascogne.

Tout accord prendra effet à la date d'application de l'accord national.

Durée des congés

(Ajouté par avenant du 22 juillet 1963, étendu par arrêté du 4 février 1964, JO 15 février 1964)

Les salariés ayant au moins quatre mois de présence continue dans l'entreprise au 31 mai, date d'expiration de la période de référence, bénéficieront d'un congé payé de deux jours par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse dépasser vingt-quatre jours ouvrables.

Les dates de départ et de retour des congés devront être strictement respectées sauf motif légitime dûment justifié.

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 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.

Les congés excédant la durée des congés fixée actuellement par la loi pourront être accolés à ceux-ci, soit fractionnés en une ou plusieurs parties en dehors de la période des congés et après accord entre les parties.

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 prévu par la convention collective, il donnera lieu comme tel à indemnisation.

Calcul de l'indemnité des congés payés

L'indemnité sera égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période de référence ; elle ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intéressé avait continué à travailler compte tenu 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'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié avant qu'il ait un an de présence dans l'entreprise, tout départ volontaire ou licenciement pour faute lourde, l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée suivant les dispositions légales.

Prime d'ancienneté

(Ajouté par avenant du 14 juin 1978, étendu par arrêté du 13 novembre 1978, JO 10 janvier 1979)

Il est attribué aux ouvriers permanents les majorations suivantes, calculées sur les taux de base minima de chaque catégorie, pour un temps de travail mensuel de 174 heures

- 2 p. 100 après trois ans ;
- 3,5 p. 100 après six ans ;
- 5 p. 100 après neuf ans ;
- 6,5 p. 100 après douze ans ;
- 8 p. 100 après quinze ans.

Cette prime sera accordée à compter du 1^{er} octobre 1978.

Les parties signataires s'engagent conjointement à demander l'extension de cet accord.

Période d'essai

Article 3

La période d'essai définie à l'article 39 des clauses générales est fixée à une semaine de travail.

Délai-congé

Article 4

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 5

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 exécutés.

L'ouvrier qui exécute exceptionnellement 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, sales ou insalubres

Article 6

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 au sein de l'entreprise.

Article 7

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, indemnité qui sera fixée au sein de l'entreprise.

Article 8

Salissures permanentes

Une indemnité permanente horaire sera attribuée pour salissures aux emplois définis dans le cadre de l'entreprise.

Article 9

Salissures exceptionnelles

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

Travail continu ou par poste (individuel ou par équipes)

Article 10

a - Organisation du travail

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 poste dans l'ensemble ou une partie de l'usine.

Dans le cas d'organisation du travail continue ou par poste :

- 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 de la convention.

b - Avantages particuliers

Chaque salarié aura droit

- 1° A 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 ;
- 2° A une indemnité dite « de panier » correspondant
 - Pour les postes de jour, à 60 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire ;
 - Pour les postes de nuit, à 125 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire.
- 3° A 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.

Cette majoration ne sera pas applicable s'il s'agit d'un chargement de véhicule n'appartenant pas à l'entreprise, que l'employeur n'aurait pas eu la possibilité de faire effectuer au cours des heures normales. Dans ce cas, les heures effectuées en dépassement de l'horaire journalier seront considérées comme heures supplémentaires.

Jours fériés

Article 12

(Modifié par accord du 26 septembre 1969, étendu par arrêté du 25 janvier 1971, JO 16 février 1971)

A compter du 1^{er} octobre 1969, les jours fériés ci-après : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre seront payés chaque année, sauf si ces jours tombent un dimanche.

Toutefois, si le jour férié tombe un jour où, dans l'entreprise, le chômage est total ou partiel, le

salarié ne recevra qu'une indemnisation correspondant au salaire qu'il aurait perçu pour son travail habituel.

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

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

Lorsque la direction aura recours à la récupération dudit jour férié, les ouvriers absents lors de la récupération perdront le bénéfice de l'indemnisation du premier jour férié suivant cette récupération et entrant dans le cadre du présent article. La présente disposition ne sera toutefois applicable que si la récupération a été annoncée au plus tard la veille du jour férié et si elle a eu effectivement lieu dans les trois mois de chômage du jour férié. Elle ne sera pas non plus appliquée lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée, lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident 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.

Article 13

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

1° Cas individuel

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

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

2° 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 perçue l'ouvrier s'il avait continué à travailler.

Avenant « Collaborateurs »

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 régionale de l'industrie du bois

de pin maritime en forêt de Gascogne.

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 prévu aux classifications professionnelles qui figurent à l'article 24 du présent avenant.

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

Le salaire dû sera calculé au prorata des journées de travail effectuées.

Délégués du personnel

Article 3

Dans le cas de deux collèges, 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

L'élection du comité d'entreprise se fera conformément aux dispositions de l'article 32 des clauses générales de la présente convention.

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 de 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

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

Les collaborateurs sont appointés au mois ou, s'ils sont payés à l'heure, selon les usages locaux, ils bénéficient de tous les avantages garantis aux mensuels soit par le présent avenant, soit par les textes légaux.

Les classifications et le barème des appointements minima qui leur sont applicables figurent à l'article 24 du présent avenant.

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 ;

Des gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

Tout collaborateur assurant d'une façon satisfaisante l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra, à partir du deuxième mois, un traitement mensuel qui ne peut être inférieur aux appointements minima de la catégorie du collaborateur dont il assure l'intérim.

Le collaborateur reprendra son ancien traitement à la fin de l'intérim.

Bulletin de paie

Article 8

Un bulletin de paie sera établi conformément 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

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée en fonction des bases forfaitaires et taux suivants

Bases :

25.000 pour les catégories dont les appointements minima mensuels sont inférieurs à 30.000 F.

33.000 pour les catégories dont les appointements minima mensuels sont égaux ou supérieurs à 30.000 F.

Par appointements minima mensuels, il faut entendre ceux prévus à l'article 24 du présent avenant pour le poste d'emploi de l'intéressé.

Taux :

4 p. 100 après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

8 p. 100 après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

12 p. 100 après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

16 p. 100 après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

20 p. 100 après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Les années de présence n'entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

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.

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.

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.

Prime 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 la perte de salaire pendant la totalité de la période légale d'arrêt obligatoire, soit actuellement huit semaines, une indemnité forfaitaire de maternité égale à la moitié du salaire limite mensuel fixé comme plafond à la cotisation de la sécurité sociale.

Pendant la période légale d'arrêt obligatoire l'intéressée ne pourra se prévaloir des indemnités prévues à l'article 18 .

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 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 le bénéficiaire du congé d'allaitement.

Congés payés

Article 15

(Ajouté par avenant du 22 juillet 1963, étendu par arrêté du 4 février 1964, JO 15 février 1964)

Les congés payés seront attribués dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

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 des clauses générales. Toutefois, lorsque la durée de ces congés aura fait l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le collaborateur, il ne devra pas en résulter une réduction d'appointements.

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

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, et l'article 46 des clauses générales.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté 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 dûs, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du collaborateur appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Maladie - Accident

Article 18

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

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment constaté par

certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les collaborateurs recevront une indemnisation dont sera déduit :

1° Le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

2° Le montant des indemnités versées par un régime de prévoyance (mais pour la seule quotité correspondant au versement patronal s'il y a lieu).

L'indemnisation sera sous les réserves ci-dessus versées aux collaborateurs suivant le régime ci-après :

Après un an de présence : 60 jours à 80 p. 100 des appointements ;

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

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

Si plusieurs congés de maladie ou d'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 faite à l'intéressé par pli recommandé.

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 l'année civile.

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

S'il remplit les conditions prévues à l'article 22 , le salarié ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de 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 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

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera de un ou deux mois ainsi qu'il est indiqué à l'article 24 suivant.

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

Le licenciement doit être notifié par écrit.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé sans avoir à payer l'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.

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 :

A 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'annexe « 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.

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 de 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 - Appointements et préavis

Article 24

(Voir l'accord du 10 avril 2002 établissant une nouvelle classification)

Avenant « Ingénieurs et cadres » 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 l'accord du 10 avril 2002 établissant une nouvelle classification)

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 employeur toute requête les concernant.

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

Pour les comités d'entreprise, les règles fixées ci-dessus sont appliquées.

Contrat 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 au maximum.

Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel sans en 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

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

- Le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
 - La classification ;
 - La rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
 - Le régime de prévoyance et de retraites adopté ;
 - Éventuellement, les autres clauses particulières.
- Le cadre engagé sans période d'essai doit recevoir la même lettre.

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

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

Notification individuelle

Article 7

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

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 vacances ou de création de poste, 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 déplacements (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 1 à 3 ans d'ancienneté

A 80 p. 100 pendant les trois premiers mois.

A 50 p. 100 pendant les trois mois suivants.

B - Au delà de trois ans d'ancienneté

A 100 p. 100 pendant les trois premiers mois.

A 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 sans traitement 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 la 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 de remplacement et de la rupture en résultant sera faite à l'intéressé par pli recommandé. 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 dans l'année civile en cours.

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 20 .

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

Les congés seront accordés dans les conditions ci-après :

La semaine s'entend de la semaine civile.

Position I : durée légale des congés.

Position II et III : trois semaines entre deux et cinq ans d'ancienneté, quatre semaines après cinq ans, l'ancienneté étant celle de cadre.

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.

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

En cas de départ d'un cadre, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de son départ lui sera versée, sauf si ce départ est provoqué par un congédiement pour faute lourde.

En cas de nécessité et en vue de ne pas gêner la marche normale de l'entreprise, les jours de congés excédant la durée légale pourront ne pas être bloqués avec les congés légaux. Leur date sera fixée par accord entre le cadre et l'employeur.

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 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 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 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{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 de trois ans maximum 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 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 le droit de copropriété.

2 - Si dans un délai de cinq ans consécutifs 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 notoirement appliqué accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

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

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

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 et au delà elle est de trois mois.

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

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante 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 lorsque la moitié de son préavis aura été exécutée, à la condition de prévenir son employeur deux semaines 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 chaque mois à 50 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 de 1/5 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 ne sera 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 à 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 (3 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 « Collaborateurs », 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 suivantes

1. Avoir quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, comme cadre.
2. 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 prévue 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.

Commission de classement

Article 22

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 signataires et comprenant un nombre égal de représentants de ces organisations.

Appointements

Article 23

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

Les appointements minima des ingénieurs et cadres des positions définies à l'article 2 de l'avenant de ces catégories sont les suivantes pour la zone zéro

Position I : 40.000 F.

Position II : (à déterminer comme il est prévu à l'alinéa suivant).

Position III : 80.000 F.

Dans les deux mois qui suivent la signature de la présente convention, la commission nationale mixte établira les classifications et les échelons intermédiaires et complémentaires des positions ci-dessus.

Les appointements minima fixés ci-dessus correspondent à un travail hebdomadaire de 40 heures. Ils varieront dans les mêmes conditions que pour les autres catégories de personnel avec l'horaire hebdomadaire de travail du service auquel appartient l'intéressé ou que celui-ci dirige et ce, dans la mesure où le cadre observe effectivement cet horaire.

Ces appointements ne peuvent subir un abattement de zone supérieur à celui fixé pour l'application du SMIG dans la localité considérée.

Classification

Accord du 10 avril 2002

(Étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2003)

Préambule

Les parties signataires ont conclu le présent accord ayant pour objet de classer les emplois du personnel des entreprises référencées par le champ d'application figurant à l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective des Industries du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne avec l'idée d'adopter un cadre nouveau tenant compte de la très grande évolution technique et technologique des activités des Industries de Transformation du Pin Maritime en Forêt de Gascogne, l'objectif de revaloriser les savoir-faire et les compétences des personnels concernés et le souci de faciliter, dans toute la mesure du possible, les promotions.

Article 1

Champ

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1 - champ d'application - de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

La nouvelle classification des personnels est jointe au présent accord.

Chaque salarié doit être classé dans l'une des catégories et l'un des niveaux prévus par la classification, en fonction du poste de travail occupé dans l'entreprise ou l'établissement.

Du fait que les anciennes classifications - de type Parodi - énuméraient des emplois et que la nouvelle classification, au contraire, comporte des définitions de niveaux, il n'y a pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle, entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 3

Les emplois du personnel affectés à la transformation du Pin Maritime en Forêt de Gascogne sont classés en quatre catégories :

- les personnels ouvriers (O)
- les personnels administratifs, commerciaux, et techniques (ACT)
- les agents de maîtrise (AM)
- les cadres (C)

et plusieurs niveaux reposant sur des critères classants.

Les salariés qui exercent habituellement leur travail dans plusieurs niveaux de la présente classification, sont classés au niveau de l'activité principale exercée.

Cette nouvelle classification conformément à la législation en vigueur figurera sur le bulletin de salaire.

Article 4

Dès l'entrée en vigueur du présent accord et avant toute notification individuelle le chef d'entreprise devra convoquer le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lors d'une réunion dont l'objet sera spécifiquement consacré à l'explication des principes de classement et des modalités d'application et ce en dehors de toute considération individuelle des personnes.

Article 5

La notification aux personnels du classement retenu doit se faire par tout moyen, un mois au plus tard avant la date d'application, le salarié dispose de ce délai pour éventuellement déposer une réclamation contre le classement qui lui a été notifié.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son arrêté d'extension au journal officiel. À cette date, la classification figurant en annexe du présent accord se substituera aux classifications actuellement applicables.

Article 7

Les entreprises disposent d'un délai de cinq mois après l'entrée en vigueur du présent accord indiquée à l'article 5 ci-dessus, pour procéder au classement de leurs salariés concernés par la nouvelle classification de l'article 2 .

Article 8

En cas de désaccord sur la nouvelle classification entre le chef d'entreprise et un salarié et dans le souci d'un règlement amiable de ce différend chaque salarié concerné pourra à titre individuel obtenir toutes informations sur les critères retenus pour son classement et se faire accompagner, si il le désire, par un délégué du personnel ou à défaut par toute autre personne appartenant à l'effectif de l'entreprise.

Article 9

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 dans les trois mois afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 10

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.

Classification du personnel administratif commercial et technique : ACT

Niveau 1	Act 1	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire, ne réclamant pas de connaissances particulières conformément à des consignes indiquées et ne réclamant pas d'initiative de sa part.
Niveau 2		Personnel effectuant des tâches d'exécution simple nécessitant une pratique ou une dextérité acquise :
	Act 2	- appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données au cas par cas.
	Act 3	- pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

	3	- pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
Niveau 3		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle, ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :
	Act 4	- Mettant en œuvre par des procédures définies et combinées ;
	Act 5	- Mettant en œuvre des procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle et recherche d'informations.
Niveau 4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques exigeant des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique ;
	Act 6	- analysant et interprétant les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation ;
	Act 7	- déterminant le mode de réalisation de l'action influant soit sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt, soit sur l'efficacité de l'organisation interne.
Niveau 5 :		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches, des travaux ou actions complexes et de niveau professionnel élevé exigeant des connaissances techniques appropriées ou reconnues par une expérience significative antérieure.
	Act 8	- proposant des modifications de méthodes, procédures et moyens pour remplir et améliorer les objectifs donnés ;
	Act 9	- disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre les méthodes procédures et moyens pour réaliser les objectifs donnés.

Classification des personnels ouvriers : O

Niveau 1	01	Personnel effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes simples, détaillées et précises et ne réclamant pas de connaissances particulières. Il se conforme aux procédures de travail qui lui sont données.
Niveau 2		Personnel effectuant des travaux simples dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude et selon des consignes complètes indiquant les actions, les méthodes et les moyens :
	0.2	- sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple ;
	0.3	- ayant une incidence sur la qualité et nécessitant attention et rigueur dans le processus de production.
Niveau 3		Personnel effectuant des travaux combinés constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé ;
	0.4	- appliquant des procédures définies et combinées ;
	0.5	- autonome dans les choix des meilleures solutions de réalisation.
Niveau 4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une pratique ou une dextérité pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine :
	0.6	- dont il définit le mode opératoire ;
	0.7	- dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans les ateliers.
Niveau 5		Personnel effectuant des tâches ou des travaux ou des actions très complexes de niveau professionnel élevé possédant une connaissance complète de haute valeur technique :

		valeur technique :
	0.8	Proposant des modifications de méthodes et procédures ;
	0.9	Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre des méthodes, procédures et moyens afin de réaliser et améliorer les objectifs donnés.

Classification du personnel agent de maîtrise : AM

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités humaines auxquelles peuvent s'ajouter des responsabilités techniques nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. À 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 sa hiérarchie. 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 4	AM 1	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des consignes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne ;
	AM 2	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 de ses missions.
Niveau 5	AM 3	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques mineures nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.
	AM 4	Agent de maîtrise participant à l'élaboration de programme, il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ou d'action et assurant leur mise en œuvre.
Niveau 6	AM 5	Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie élaborant les programmes d'actions et contrôlant leur mise en œuvre dans le cadre d'objectifs généraux

6	5	d'actions et contrôlant leur mise en œuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés.
---	---	---

Classification du personnel 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. À son niveau, la connaissance confirmée des outils, des produits et / ou managériale est nécessaire pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation est indispensable pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

Niveau 6	C1	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un seul secteur déterminé ou une seule fonction précise.
Niveau 7	C2	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 limitée ;
		Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
	C3	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
		Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
Niveau 8	C4	Cadre dirigeant assurant la direction intégrale de l'entreprise.

Salaires

Accord du 26 février 2003

(Étendu par arrêté du 8 janvier 2004, JO 20 janvier 2004 (note 1))

(1) Pour l'entrée en vigueur, voir l'article 10

)

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «Champ d'application» de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Classifications professionnelles concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés couverts par l'accord du 10 avril 2002 sur les classifications professionnelles.

Article 3

Négociations annuelles

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, à l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire sera convoquée annuellement au plus tard en décembre pour déterminer les modalités de la politique salariale pour l'année à venir. Un compte rendu sera adressé aux signataires du présent accord.

Article 4

Détermination des salaires minima conventionnels

Les partenaires sociaux, en application de l'article 3, négocieront les salaires minima catégories applicables à l'ensemble des catégories et des niveaux correspondant aux grilles de classifications : ouvriers, administratifs, commerciaux, techniques, agent de maîtrise, cadres.

La négociation définira également les étapes et dates d'application.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté, frais professionnels, majoration pour heures supplémentaires 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. Sont considérés comme éléments constitutifs du salaire minimum les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Article 5

Prime d'ancienneté et détermination du point d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné aux salariés ouvriers, ACT et agents de maîtrise, au 1^{er} janvier, la valeur de 1 point dans la limite maximale de 15 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 qui découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3 .

Au jour d'application de l'accord, la valeur du point est fixée à 4,933 €.

À l'occasion de la réunion annuelle prévue à l'article 3 du présent accord, les conditions de revalorisation de la valeur du point seront examinées.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion du temps de travail effectif tel que défini pour le calcul des congés payés.

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 15 années civiles d'ancienneté.

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 % de 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 3 ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

L'employeur et chaque salarié concerné 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

Application

Les parties signataires du présent accord conviennent que les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires, en assureront l'application.

Les parties signataires peuvent remettre chaque année en question les dispositions du présent accord, conclu pour une durée déterminée, moyennant le respect d'un préavis de 3 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 9

Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent les dispositions suivantes

Convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (étendue par arrêté du 6 septembre 1956, publié au Journal officiel du 5 octobre 1956)

Avenant «Ouvriers» :

- article 2 «Taux des salaires» ;

Avenant «Collaborateurs» :

- article 7 «Appointements» ;

- article 10 «Prime d'ancienneté».

Avenant «Ingénieurs ou cadres :

- article 23 «Appointements» ;

Avenant «Ouvriers» du 14 juin 1978 :

- article 1^{er}, alinéa de la prime d'ancienneté.

Article 10

Le présent accord entrera en vigueur au fur et à mesure de l'application des classifications dans les entreprises et au plus tard au terme du délai conventionnel prévu à l'article 7 de l'accord du 10 avril 2002, soit 5 mois après le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord au Journal officiel.

Article 11

Obligations ultérieures

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 dans les 3 mois afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute remise en cause définitive de l'accord.

Article 12

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.

Annexe I - Grille des salaires minima mensuels pour les personnels ouvriers : O

VEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMA	INDEMNITÉ	SALAIRE MINIMA
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(en euros)
I	O 1	1 035,88	64,79	1 110,67
II	O 2	1 056,60	76,29	1 132,88
	O 3	1 066,96	77,03	1 143,99
III	O 4	1 098,03	79,28	1 177,31
	O 5	1 118,75	80,77	1 199,52
IV	O 6	1 191,26	86,01	1 277,27
	O 7	1 243,06	89,75	1 332,80
V	O 8	1 346,64	97,23	1 443,87
	O 9	1 398,44	100,97	1 499,40

**Annexe II - Grille des salaires minima mensuels pour
le personnel administratif, commercial et technique :
ACT**

Niveau	Échelon	Salaire Minima	Indemnité	Salaire Minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(en euros)
I	ACT 1	1 035,88	64,79	1 110,67
II	ACT 2	1 061,78	76,66	1 138,44
	ACT 3	1 072,14	77,41	1 149,54
III	ACT 4	1 108,39	80,03	1 188,42
	ACT 5	1 129,11	81,52	1 210,63
IV	ACT 6	1 201,62	86,76	1 288,38
	ACT 7	1 253,41	90,50	1 343,91
V	ACT 8	1 357,00	97,97	1 454,98
	ACT 9	1 408,80	101,71	1 510,51

Annexe III - Grille des salaires minima mensuels pour les personnels agents de maîtrise : AM

Niveau	Échelon	Salaire Minima	Indemnité	Salaire Minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures
		(en euros)	(en euros)	(en euros)
IV	AM 1	1 294,85	93,49	1 388,34
	AM 2	1 346,64	97,23	1 443,87
V	AM 3	1 450,23	104,71	1 554,94
	AM 4	1 553,82	112,19	1 666,01
VI	AM 5	1 657,41	119,66	1 777,07

Annexe IV - Grille des salaires minima mensuels pour le personnel cadre : C

Niveau	Échelon	Salaire Minima	Indemnité	Salaire Minima
		base 151,67 h	différentielle	base 169 heures

		(en euros)	(en euros)	(en euros)
VI	C 1	1 864,58	134,84	1 999,42
VII	C 2	2 434,32	176,04	2 610,36
	C 3	2 848,67	206,00	3 054,67
VIII	C 4	3 263,02	235,97	3 498,99

Avenant n° 1 du 11 février 2004

(Étendu par arrêté du 17 juin 2004, JO 29 juin 2004)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 - champ d'application de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne ;

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} janvier 2004 à : 4,950 €.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels applicables à l'ensemble des salariés couverts par l'accord du 10 avril 2002 sur les classifications professionnelles sont repris dans :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Article 5

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir entre le 25 juin et le 14 juillet 2004 pour étudier les conséquences de l'évolution du SMIC sur les grilles de salaires minima.

Article 6

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.

Annexe 1 - Ouvrier

Niveau	Échelon	Base 151,67 h	Indemnité différentielle	Base 169 h
I	O 1	1 090,47 €	78,73 €	1 169,20 €
II	O 2	1 109,43 €	80,09 €	1 189,52 €
	O 3	1 120,31 €	80,88 €	1 201,19 €
III	O 4	1 139,21 €	82,25 €	1 221,46 €
	O 5	1 160,70 €	83,80 €	1 244,50 €
IV	O 6	1 227,00 €	88,59 €	1 315,59 €

	O 7	1 280,35 €	92,43 €	1 372,78 €
V	O 8	1 380,31 €	99,66 €	1 479,97 €
	O 9	1 433,40 €	103,48 €	1 536,89 €

Annexe 2 - ACT

Niveau	Échelon	Base 151,67 h	Indemnité différentielle	Base 169 h
I	ACT 1	1 090,47 €	78,73 €	1 169,20 €
II	ACT 2	1 114,87 €	80,49 €	1 195,36 €
	ACT 3	1 125,75 €	81,27 €	1 207,02 €
III	ACT 4	1 149,95 €	83,03 €	1 232,99 €
	ACT 5	1 171,45 €	84,58 €	1 256,03 €
IV	ACT 6	1 237,67 €	89,36 €	1 327,03 €
	ACT 7	1 291,01 €	93,21 €	1 384,23 €
V	ACT 8	1 390,93 €	100,43 €	1 491,35 €

	ACT 9	1 444,02 €	104,25 €	1 548,27 €
--	-------	------------	----------	------------

Annexe 3 - AM

Niveau	Échelon	Base 151,67 h	Indemnité différentielle	Base 169 h
IV	AM 1	1 363,09 €	98,42 €	1 461,51 €
	AM 2	1 413,97 €	102,09 €	1 516,06 €
V	AM 3	1 504,61 €	108,64 €	1 613,25 €
	AM 4	1 600,43 €	115,56 €	1 715,99 €
VI	AM 5	1 698,85 €	122,65 €	1 821,50 €

Annexe 4 - Cadre

Niveau	Échelon	Base 151,67 h	Indemnité différentielle	Base 169 h
VI	C 1	1 934,50 €	139,90 €	2 074,40 €
VII	C 2	2 507,35 €	181,32 €	2 688,67 €

	C 3	2 919,89 €	211,15 €	3 131,04 €
VIII	C 4	3 328,28 €	240,69 €	3 568,97 €

Avenant n° 2 du 30 juin 2005

(Etendu par arr. 6 avr. 2006, JO 15 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} mai)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 - champ d'application de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} janvier 2006 à : 5,00 €.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151h67 pour toutes les entreprises quel que soit leur horaire collectif et quel que soit leur effectif l'accord du sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Article 5

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.

Annexes grilles de salaires minima mensuelles pour 151,67 h

pour toutes les entreprises quel que soit leur horaire collectif et quel que soit leur effectif
applicables à compter de l'extension de l'accord

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaire minima base 151 h 67
Niveau	1 01	1218
Niveau	2 02	1225
Niveau	2 03	1230
Niveau	3 04	1236
Niveau	3 05	1260
Niveau	4 06	1290
Niveau	4 07	1340
Niveau	5 08	1440
Niveau	5 09	1530

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaire minima base 151 h 67
Niveau	ACT 1	1218
Niveau	ACT 2	1225
Niveau	ACT 3	1230
Niveau	ACT 4	1240
Niveau	ACT 5	1265
Niveau	ACT 6	1330
Niveau	ACT 7	1370
Niveau	ACT 8	1470
Niveau	ACT 9	1550

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaire minima base 151 h 67
-----------------	------------------------------

Niveau	AM 1	1480
Niveau	AM 2	1525
Niveau	AM 3	1600
Niveau	AM 4	1700
Niveau	AM 5	1800

Annexe 4 - Cadres

Classifications		Salaire minima base 151 h 67
Niveau	C 1	1980
Niveau	C 2	2560
Niveau	C 3	2985
Niveau	C 4	3400

Avenant n° 3 du 17 juillet 2006

(Étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 18 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 - champ d'application de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} Janvier 2007 à : 5,10 €.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151h67 de travail effectif pour toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le 01 janvier 2007 pour les entreprises adhérentes [et avec effet retro actif au premier janvier 2007 \(Termes exclus de l'extension par arr. 8 janv. 2007, JO 18 janv.\)](#) après publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République Française pour les autres entreprises.

Article 5

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.

Annexe 1- Ouvriers

Classifications	Salaire minima base 151h67
Niveau 1 - 01	1255
Niveau 2 - 02	1258
Niveau 2 - 03	1262
Niveau 3 - 04	1268
Niveau 3 - 05	1292
Niveau 4 - 06	1330
Niveau 4 - 07	1380
Niveau 5 - 08	1476
Niveau 5 - 09	1566

Annexe 2 - Act

Classifications	Salaire minima base 151h67
Niveau 1 ACT1	1255

Niveau 2 ACT2	1258
Niveau 2 ACT3	1262
Niveau 3 ACT4	1268
Niveau 3 ACT5	1292
Niveau 4 ACT6	1370
Niveau 4 ACT5	1410
Niveau 5 ACT7	1500
Niveau 5 ACT8	1590

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaire minima base 151h 67
Niveau AM1	1517
Niveau AM2	1570
Niveau AM3	1650

Niveau AM4	1750
Niveau AM5	1850

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaire minima base 151h67
Niveau C1	2016
Niveau C2	2600
Niveau C3	3050
Niveau C4	3500

Avenant n° 4 du 14 juin 2007

(Étendu par arr.12 oct. 2007,JO 21 oct)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 - champ d'application de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} Janvier 2008 à : 5,25 €

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151h67 de travail effectif pour toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République Française.

Article 5

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.

Annexes Grilles de salaires minima mensuelles

Pour 151,67h de travail effectif pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif applicables à compter de l'extension de l'accord

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications	Salaire minima base 151h67
Niveau 1 01	1280
Niveau 2 02	1283
Niveau 2 03	1287

Niveau 3 04	1293
Niveau 3 05	1312
Niveau 4 06	1350
Niveau 4 07	1400
Niveau 5 08	1500
Niveau 5 09	1590

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaire minima base 151h67
Niveau 1	ACT 1	1280
Niveau 2	ACT 2	1283
Niveau 2	ACT 3	1287
Niveau 3	ACT 4	1293
Niveau 3	ACT 5	1312
Niveau 4	ACT 6	1390

Niveau 4	ACT 5	1430
Niveau 5	ACT 7	1520
Niveau 5	ACT 8	1610

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaire minima base 151h67
Niveau AM1	1542
Niveau AM2	1595
Niveau AM3	1680
Niveau AM4	1780
Niveau AM5	1880

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaire minima base 151h67
Niveau C1	2040

Niveau C2	2630
Niveau C3	3080
Niveau C4	3540

Avenant n° 5 du 3 juillet 2008

(Etendu par arr. 17 nov. 2008, JO 25 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 - champ d'application de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} janvier 2009 à : 5,42 €

Article 3

Salaires Minima Conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151h67 de travail effectif pour toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Clause de revoyure

En cas de réévaluation du SMIC par les Pouvoirs Publics avant Juillet 2009, les Organisations représentatives des Salariés et des Employeurs se réuniront au cours du mois qui suivra pour une Commission Paritaire de négociation sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Article 6

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.

Annexes - Grilles de salaires minima mensuelles

**Pour 151,67 h de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif,
applicables à compter de l'extension de l'accord**

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67
Niveau 1	01	1 321,02
Niveau 2	02	1 326,00
	03	1 329,00
Niveau 3	04	1 336,00
	05	1 356,00
Niveau 4	07	1 397,25
	06	1 449,00
Niveau 5	08	1 560,00

Niveau 5	08	1 560,00
	09	1 653,60

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67
Niveau 1	ACT 1	1 321,02
Niveau 2	ACT 2	1 326,00
	ACT 3	1 329,00
Niveau 3	ACT 4	1 336,00
	ACT 5	1 356,00
Niveau 4	ACT 6	1 438,00
	ACT 7	1 480,00
Niveau 5	ACT 8	1 580,00
	ACT 9	1 674,40

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67
Niveau AM 1	1 595,97
Niveau AM 2	1 650,83
Niveau AM 3	1 738,80
Niveau AM 4	1 851,20
Niveau AM 5	1 955,20

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67
Niveau C 1	2 105,26
Niveau C 2	2 722,05
Niveau C 3	3 203,20
Niveau C 4	3 691,60

Niveau C 4	3 681,60
------------	----------

Avenant n° 6 du 2 juillet 2009

(Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension)

Vu l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne (et notamment l'article 18.3 du chapitre II : modulation des horaires de travail) ;

Vu l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications dans l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne ;

Vu l'accord du 4 décembre 2002 relatif à la politique salariale dans l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 - champ d'application de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} Janvier 2010 à : 5,49 €

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs sont repris dans les annexes :

Ouvrier : Annexe 1 ;

ACT : Annexe 2 ;

AM : Annexe 3 ;

Cadre : Annexe 4 ;

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Article 5

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.

Annexes

Grilles de salaires minima mensuelles pour 151,67 h de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter de l'extension de l'accord

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima
		151 h 67
Niveau 1	01	1 337,71
Niveau 2	02	1 343
	03	1 346
Niveau 3	04	1 353
	05	1 372
Niveau 4	06	1 413
	07	1 465
Niveau 5	08	1 576

	09	1 670
--	----	-------

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima
		151 h 67
Niveau 1	ACT 1	1 337,71
Niveau 2	ACT 2	1 343
	ACT 3	1 346
Niveau 3	ACT 4	1 353
	ACT 5	1 372
Niveau 4	ACT 6	1 454
	ACT 7	1 496
Niveau 5	ACT 8	1 596
	ACT 9	1 691

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima
	151 h 67
Niveau AM 1	1 595,97
Niveau AM 2	1 650,83
Niveau AM 3	1 738,80
Niveau AM 4	1 851,20
Niveau AM 5	1 955,20

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima
	151 h 67
Niveau C 1	2 105,26
Niveau C 2	2 722,05

Niveau C 3	3 203,20
Niveau C 4	3 681,60

Avenant n° 7 du 3 septembre 2010

(Étendu par arr. 13 janv. 2011, JO 21 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2010)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} janvier 2011 à 5,54 €.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} Octobre 2010.

Article 5

Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

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 partenaires 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.

Annexes

Grilles de salaires minima mensuelles pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} octobre 2010

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1 343,80
Niveau 2	02	1 361,00
	03	1 364,00
Niveau 3	04	1 371,00
	05	1 390,00
Niveau 4	06	1 431,00
	07	1 483,00
Niveau 5	08	1 594,00

09	1 688,00
----	----------

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1 343,80
Niveau 2	ACT 2	1 361,00
	ACT 3	1 364,00
Niveau 3	ACT 4	1 371,00
	ACT 5	1 390,00
Niveau 4	ACT 6	1 472,00
	ACT 7	1 514,00
Niveau 5	ACT 8	1 614,00
	ACT 9	1 709,00

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1 618,97
Niveau AM 2	1 673,83
Niveau AM 3	1 761,80
Niveau AM 4	1 874,20
Niveau AM 5	1 978,20

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2 133,26
Niveau C 2	2 750,05
Niveau C 3	3 231,20
Niveau C 4	3 709,60

Avenant n° 8 du 8 février 2011

(Étendu par arr. 21 juin 2011, JO 28 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2011)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 5,54 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} Mars 2011.

Article 5

Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

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 partenaires 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.

Annexes

Grilles de salaires minima mensuelles pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} mars 2011

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1365 €
Niveau 2	02	1371 €
	03	1374 €
Niveau 3	04	1381 €
	05	1400 €
Niveau 4	06	1441 €
	07	1493 €
Niveau 5	08	1604 €
	09	1698 €

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1365 €
Niveau 2	ACT 2	1371 €
	ACT 3	1374 €
Niveau 3	ACT 4	1381 €
	ACT 5	1400 €
Niveau 4	ACT 6	1482 €
	ACT 7	1524 €
Niveau 5	ACT 8	1624 €
	ACT 9	1719 €

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1631 €
Niveau AM 2	1686 €

Niveau AM 2	1686 €
Niveau AM 3	1774 €
Niveau AM 4	1886 €
Niveau AM 5	1990 €

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minimaux 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2145 €
Niveau C 2	2762 €
Niveau C 3	3243 €
Niveau C 4	3722 €

Textes complémentaires

Formation professionnelle

Formation continue des salariés employés dans les entreprises de moins de dix salariés

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. A 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 dix salariés et relevant des activités listées à l'article 1 - Champ d'application -, de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en 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'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'OPCIBA 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 dix salariés est assuré par une participation obligatoire des employeurs occupant moins de dix salariés, au moins égale à 0,15 p. 100 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 dix 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 p. 100 des salaires.

Article 5

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section paritaire créée à cet effet.

CHAPITRE III

Rôle de la section paritaire de l'OPCIBA pour la formation continue des entreprises de moins de dix salariés

Article 6

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue des entreprises de moins de dix salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation dispensée, conviennent de confier à la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA la gestion des fonds collectés.

Article 7

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

La section paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994, ses statuts et son règlement intérieur, et les actions définies 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 dix 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.

A ce titre, l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution des 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'OPCIBA 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 dix 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 dix salariés, postérieures à sa 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.

Formation des conducteurs

Accord du 27 avril 2000

(Étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001, applicable à compter du 1^{er} septembre 2000)

Préambule

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 I

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1^{er} du « Champ d'application » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE II

Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Article 1er

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 non cadres Salariés concernés

a) - Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1^{er} septembre 2000 :

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 de PTAC.

b) - Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale :

b. 1 - Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titres 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. 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

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 3 semaines consécutives ou non.

3. - Contenu de la formation :

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, compte tenu des activités de l'entreprise, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier, une semaine en entreprise est consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;
- à la reconnaissance des lignes et des tournées ;
- à l'information sur la démarche « qualité » développée dans l'entreprise;
- à la prévention et à la réglementation des litiges ;
- aux perfectionnements 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 interentreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou interentreprises 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 organisme 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 III

La formation continue obligatoire de sécurité

Article 1er

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 5 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^{er} 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 5 ans.

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 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 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 5 ans ou d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire datant de moins de 5 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 :

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 interentreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou interentreprises 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 IV

Dispositions particulières

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations visées 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 V

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} septembre 2000.

CHAPITRE VI

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec les obligations d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle 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 VII

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.

Capital de temps de formation

Accord du 4 novembre 1998

(Modifié par avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendus par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicables le 1^{er} jour du mois suivant leur extension soit le 1^{er} novembre 2002)

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 œuvre 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 œuvre 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 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1er «Champ d'application» de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE Ier

Conditions de mise en œuvre

Article 1er

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 quarante-cinq 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 cinq 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

(Résultant de l'avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital temps, de travail est équivalente à la durée légale hebdomadaire, 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, calculée 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 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

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 dix salariés à moins de deux cents salariés, une demande de formation, au titre du capital 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.

- dans les entreprises ou établissements de moins de 10 salariés, lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation à quel que titre que ce soit, l'accord de l'entreprise peut être différé pour le capital temps de formation afin de limiter le nombre de salariés absents à une personne.

CHAPITRE II

Dispositions financières

Article 8

Financement

(Modifié par avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

À compter du 1^{er} janvier 2002, 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 III

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 I^{er}, 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 prise 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 IV

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 V

Dispositions diverses

Article 13

Entrée en vigueur

(Résultant de l'avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

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 faisant suite à l'extension de l'accord, ainsi qu'aux demandes de financement des actions de formation relatives au capital de temps de formation sollicitées à compter du 28 février faisant suite à l'extension de l'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 législative, réglementaire ou conventionnelle, 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 professionnelle tout au long de la vie

Accord du 14 décembre 2004

(Étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit son dépôt)

Préambule

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces

évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'adaptation de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétence individuelle et collective.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle ; Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Dans ce sens, elles expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver et développer l'emploi.

C'est pourquoi les organisations professionnelles et syndicales de salariés de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne signataires ont convenu de mettre en œuvre par le présent accord les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie et à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en tenant compte des spécificités du secteur du bois de pin maritime en forêt de Gascogne et des attentes réciproques des partenaires sociaux.

CHAPITRE Ier

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1^{er} - Champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE II

Prospective des métiers et des qualifications

Article 2

L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications

En application de l'article L. 934-2 de la loi du 4 mai 2004 et de l'AN I du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche décide de mettre en place un observatoire régional prospectif des métiers et qualifications pour les activités relevant de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

2.1 - Objet

Il s'agira de :

- mettre à disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- anticiper les évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- offrir un outil d'aide à la décision pour tous ceux qui contribuent à la mise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour la branche.

2.2 - Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire se réunit au moins 2 fois par an et chaque fois que ses membres le jugeront nécessaire. Il examine et valide les missions, le programme de travail ; il se prononce sur les résultats des travaux.

L'observatoire créé par le présent accord fonctionnera sur la base des moyens qui lui seront attribués au titre des fonds qui seront prélevés sur les contributions versées par les entreprises au titre de la professionnalisation.

À cet effet, il est constitué un comité paritaire de pilotage composé de 2 membres par organisation syndicale signataire du présent accord et autant de membres pour les employeurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à :

- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires ;
- assurer le secrétariat de l'observatoire (convocation, préparation des dossiers, etc.).

La prise en charge des coûts de fonctionnement de l'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications et les remboursements de frais (salaires, repas, déplacement, hébergement) seront assurés par l'OPCIBA sur la base et les modalités pratiquées par l'OPCIBA et sur présentation de justificatifs ; Ils seront imputés sur les contributions visées aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord.

Ce temps sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel à l'échéance normale.

L'observatoire devra être en mesure d'apporter toutes justifications des coûts et frais engagés, de présenter un état des dépenses liées à son fonctionnement ainsi qu'un état récapitulatif de son financement et des modalités d'affectation de sa dotation.

CHAPITRE III

De la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 3

Objectif

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

Article 4

De la professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

Ils peuvent être conclus à compter du 1^{er} octobre 2004.

4.1 - Les contrats de professionnalisation

4.1.1 - Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

- une qualification professionnelle reconnue ;
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime reconnue dans une autre convention collective de branche.

4.1.2 - Liste des qualifications prioritaires :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique ;
- commercial, développement export, marketing/vente ;
- création, conception ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité et environnement ;
- technologies de production et d'information ;
- productique ;
- opération de production : sciage, délignage, triage, rabotage, etc.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 4.1.7 .

4.1.3 - Publics

Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.

Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à l'ANPE.

4.1.4 - Rémunérations minimums

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du SMIC.

Pour ceux qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau supérieur ou égal au niveau IV :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du SMIC ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 85 % du SMIC.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans : 100 % du SMIC ou 85 % du salaire professionnel catégoriel correspondant à la classification professionnelle résultant de l'accord du 10 avril 2002 figurant au contrat du bénéficiaire pendant la durée du CDD ou l'action de professionnalisation du CDI.

4.1.5 - Conditions de prise en charge

L'OPCIBA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 11.1.

4.1.6 - Caractéristiques

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminé ou à durée indéterminée.

Durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité à titre dérogatoire de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois :

- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Durée de la formation

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou, par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCIBA.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1 500 heures :

- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour les bénéficiaires n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel de la branche.

4.1.7 - Développement de la fonction tutorale

Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourt à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCIBA pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs dans la limite d'un stage par salarié tous les 6 ans ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 11.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Toutefois, pour lui permettre d'assurer au mieux son rôle de tuteur, l'intervalle minimal entre 2 formations est réduit à 4 ans lorsque, durant 4 années consécutives, le salarié concerné n'a pas exercé de fonction tutorale.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant par exemple une prime de tutorat, une gratification, une qualification adaptée, des congés, etc.

Ils rappellent que la négociation d'entreprise constitue un moyen pour définir le type de valorisation développé ci-dessus.

4.2 - Les périodes de professionnalisation

4.2.1 - Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles concernent :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives menées dans le cadre de l'observatoire prospectif ;
- les salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- d'acquérir une qualification professionnelle, nécessaire aux industries du bois de pin maritime reconnue dans une autre convention collective de branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire des industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

4.2.2 - Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 28 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 190 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche.

4.2.3 - Listes des qualifications accessibles

- achat et logistique ;
- administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique ;
- commercial, développement export, marketing/vente ;
- création, conception, design industriel ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité et environnement ;
- technologies de production et d'information ;
- productique ;
- opérations de production : sciage, délignage, rabotage, triage, etc. ;
- transport, manutention.

Ayant pour objet de la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l'encadrement et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
- des tuteurs

4.2.4 - Liste des publics prioritaires

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

Les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité.

Les personnels, commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export.

Les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formations générales, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation, et l'aptitude à animer des équipes.

Les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, en fonction des ressources de l'OPCIBA et conformément à ses règles de fonctionnement, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de celui-ci.

4.2.5 - Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCIBA.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 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 d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce 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.

Article 5 Développement de l'apprentissage

5.1 - Les enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés.

Les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;

- de développer l'apprentissage et les premières formations technologiques et professionnelles ;
- d'assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

En outre, pour tenir compte des modifications déjà intervenues dans l'organisation sectorielle de l'apprentissage et de celles qui pourraient résulter de la réforme législative, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver dans les meilleurs délais afin de mettre au point :

- l'examen de la faisabilité d'une mutualisation de la taxe d'apprentissage ;
- le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage ;
- la coordination des initiatives nationales et régionales en matière d'apprentissage.

La commission paritaire de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance (professionnalisation) et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- création d'outils pédagogiques innovants.

Elle peut, par ailleurs, proposer aux organismes gestionnaires des CFA du secteur :

- des ouvertures ou des fermetures de sections ;
- des conditions générales d'admission des apprentis ;
- de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, elle est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, elle est notamment destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; elle a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

La commission paritaire de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne est également tenue au courant de l'activité alternance des organismes gestionnaires des CFA visés à l'article 11.3

5.2 - Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement des CFA de la branche, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de leurs dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre du «0,15 %» ou du «0,50 %» par l'OPCIBA :

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies article 11.3 vers les CFA de la branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCIBA.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l'OPCIBA.

Article 6

Plan de formation

6.1 - Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences :

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

6.2 - Types d'actions

6.2.1 - Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

6.2.2 - Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures.

6.2.3 - Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 7 Modalités particulières

7.1 - Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la branche industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier 2005 bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'au 1^{er} janvier 2005 ([Termes exclus de l'extension par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill.](#)) ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une «allocation formation» correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise

de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Le DIF est «transférable» en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisé est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Les sommes correspondant à ce moment doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF 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 délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas «transférable».

Les partenaires sociaux ouvrent la possibilité de transférabilité du DIF au sein d'un même groupe (au sens de l'article L. 439-1 du code du travail), relevant du présent champ d'application, à la conclusion d'un accord de groupe (entité juridique d'employeurs/organisations syndicales représentatives au plan national) en définissant les modalités.

7.2 - Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives, notamment la formation ouverte et à distance qui est l'une des priorités du conseil régional d'Aquitaine.

À ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le «e-formation», pourront être imputables au titre du plan.

CHAPITRE IV

Dispositions particulières

Article 8

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 9

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

TITRE V

Dispositions Financières

Ce titre complète notamment l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle modifié par avenant du 29 mars 1995.

Les entreprises relevant du champ de l'article 1^{er} du présent accord sont tenues d'affecter à l'OPCIBA tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue

Article 10

Participation au développement de la formation professionnelle continue

10.1 - Entreprises de 10 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation).
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA.

Ce versement pourra financer (note 1)

(1) L'arrêté du 18 juillet 2005, JO 26 juill. comporte une exclusion non précisément identifiable :

Le deuxième point de l'article 10-1 (participation au développement de la formation professionnelle - entreprises de dix salariés et plus) est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui n'inclut pas les dépenses de formation à l'entretien

professionnel comme des dépenses prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation

:

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon es conditions définies à l'article 11.3 ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif régional des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
 - les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 15.4 ;
 - 0,10 % des 0,50 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du DIF.
- Une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation est versée selon les modalités suivantes :
- avant le 1^{er} mars de l'année N au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N - 1 (brut fiscal déclaré sur la DADS) est obligatoirement versé à l'OPCIBA 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'aura pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N, pourra être versé à l'OPCIBA,

pour permettre 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.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visées à l'article 11.2.

10.2 - Entreprises de moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser en totalité à l'OPCIBA 0,40% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

À compter du 1^{er} janvier 2006, elles sont tenues de verser en totalité à l'OPCIBA 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement (note 1)

(1) L'arrêté du 18 juillet 2005, JO 26 juill. comporte une exclusion non précisément identifiable :

Le premier point et le troisième point du deuxième alinéa de l'article 10-2 (participation au développement de la formation professionnelle - entreprise de moins de dix salariés) sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui n'inclut pas les dépenses de formation à l'entretien professionnel comme des dépenses prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

:

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon les conditions définies à l'article 11.3 ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 11.4.

0,05 % des 0,15 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du DIF.

L'affectation du solde sera consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 11.2.

Article 11

Dispositions spécifiques

11.1 - Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCIBA 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 peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation entre 5 € et 12 € selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCIBA

11.2 - Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCIBA assure la prise en charge des

actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

11.2.1 - Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15,24 € par heure de formation - durée maximale 35 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

11.2.2 - Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteur dans la limite de 3 par tuteur, étant entendu que chaque tuteur n'aura que 3 salariés en situation de professionnalisation simultanément.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

11.3 - Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 5.2 du présent accord :

- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 5.2., une provision équivalente à 10 % minimum des sommes collectées par l'OPCIBA au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice notamment des CFA des industries du bois en région Aquitaine.
 - Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 5.2, une provision équivalente à 10 % minimum des sommes collectées par l'OPCIBA au titre de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice des CFA du bois, notamment des CFA du bois en région Aquitaine.
- L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées aux CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

11.4 - Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCIBA assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

(Al exclu de l'extension par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill.) Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le «0,50 %».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

Article 12

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise et d'établissement avant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants sauf dispositions plus favorables.

Article 13

Suite au présent accord

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différentes dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation de l'expérience et au passeport formation. À cet effet, ils engageront des négociations pour conclure sur des dispositions complétant le présent accord.

D'autre part, toute clause du présent accord sera complétée en conséquence par avenant.

Article 14

CPREFP

Afin de permettre d'approfondir les questions d'emploi et de formation relatives aux secteurs de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les partenaires sociaux détermineront à ce effet par un accord - visant à constituer une commission paritaire régionale de l'emploi, de la formation professionnelle en précisant son rôle, ses missions et ses moyens. Néanmoins les conclusions et les travaux de cette commission, qui modifieraient les dispositions de la convention collective régionale et des accords relatifs à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne seront soumises pour accord aux partenaires sociaux de la commission paritaire de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 15

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 16

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à partir du premier jour qui suit son dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2005.

Article 17

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 postérieur à sa date de signature.

D'autre part, en cas de modifications des dispositions législatives et réglementaires qui rendraient inapplicables le présent accord, la partie patronale convoquera une négociation dans un délai maximum de 3 mois. Cette négociation aurait pour effet d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 18

Adhésion

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, non signataires du présent accord, pourront y adhérer en application de l'article L. 132-7 du code du travail. Celles-ci notifieront leur adhésion par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires du présent accord. Copie de la notification sera déposée à la DDTEFP et au greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Avenant n° 1 du 7 décembre 2006

(Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter du jour de son agrément pour les signataires et de son extension pour les autres entreprises de la branche)

- Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants du 1^{er} juillet 2005
- Vu l'accord du 14 décembre 2004 relatif au développement de la formation professionnelle Tout au long de la Vie dans l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne, et notamment les articles 10, 11, 13 ;
- Vu la loi du 04 mai 2004

ont convenu par le présent avenant, d'un prolongement concernant :

- L'entretien professionnel : mise en œuvre, préparation, organisation et suites,
- Le passeport formation,
- La validation de l'acquis et de l'expérience.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1 - Champ d'application - de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

L'entretien professionnel peut déboucher notamment sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle, et avec l'accord du salarié, être porté sur son passeport formation.

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne les parties signataires proposent au travers de cet avenant d'en décrire les principes généraux.

2-1 - Thèmes abordés

Dans le but de favoriser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et le projet professionnel du salarié, les points suivants seront abordés :

- Le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation ;
- Réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
- Point sur les dispositifs de formation (plan de formation, périodes de professionnalisation, VAE, DIF, CIF, etc.)

2-2 - Mise en œuvre de l'entretien professionnel

2-2-1 - initiative de l'entretien et fixation

L'entretien professionnel a lieu sur proposition de l'employeur ou à la demande du salarié, au moins tous les deux ans et sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans.

Dans le cas où l'employeur en prend l'initiative, il fixera la date et le lieu du rendez vous, au moins deux semaines avant la date prévue. En cas d'absence injustifiée du salarié, l'employeur sera considéré comme ayant rempli son obligation.

Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la demande, celle-ci devra parvenir par écrit à l'employeur, qui dispose d'un délai d'un mois pour organiser l'entretien.

Le salarié reçoit avec sa convocation communication du présent accord et de ses annexes pour se préparer à l'entretien.

2-2-2 - Déroulement de l'entretien

L'entretien doit se dérouler dans de bonnes conditions matérielles, et devra permettre d'être constructif pour les deux parties.

Tout salarié ayant des difficultés d'élocution, visuelles ou auditives, pourra s'il le désire, se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise pour l'aider au bon déroulement de l'entretien.

Il se déroule pendant le temps de travail du salarié, et est rémunéré à ce titre comme temps de travail effectif.

Les salariés exerçant des mandats de représentation ont accès, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, à l'entretien professionnel.

2-3 - Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien,

indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur, et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

2-4 - Procédure de recours

Dans le cas où un salarié se sentirait lésé sur le mode de fixation, le contenu de l'entretien ou la réponse de l'employeur, il aura la possibilité d'adresser un recours écrit auprès de ce dernier.

Il indiquera les motifs de son recours et formulera une nouvelle demande d'entretien au cours duquel il pourra, le cas échéant, se faire assister d'un représentant du personnel, ou d'un salarié de l'entreprise en cas d'absence de représentation du personnel.

2-5 - Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la Branche, les parties signataires conviennent d'établir une notice qui sera annexée au présent avenant.

Les employeurs ou les personnes chargées des entretiens professionnels, pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

(Al. exclu de l'extension par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill.) L'OPCA de la branche, assurera la prise en charge de ces actions de formation en application de l'article 11.4 de l'accord du 14 décembre 2004.

Article 3

Le passeport formation

3-1 - Objet

Dans le but de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié est en droit de pouvoir identifier et faire reconnaître ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Dans ce contexte, chaque salarié qui le désire peut, à son initiative, établir son «passeport formation». Il en conservera la propriété et la responsabilité.

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le «passeport Formation Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne».

3-2 - Contenu de l'annexe

Ce document recense par exemple :

- Les certifications (diplômes, titres, CQP,...) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ou dans le cadre de la VAE ;
- Les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation, DIF) ;

- Les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

Article 4

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (C.P.R.E.) de réfléchir, à l'élaboration d'un dispositif permettant la mise en place, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Ce dispositif qui devra faire l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux, sera élaboré dans le délai d'un an à compter de l'agrément du présent avenant.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs qui pourraient être mis en place.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires, copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du jour de son agrément pour les signataires et de son extension pour les autres entreprises de la Branche.

Article 7

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. En cas de modification des dispositions législatives et réglementaires qui rendraient inapplicables le présent accord, la partie patronale convoquera une négociation dans un délai maximum de trois mois pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 8

Adhésion

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, non signataires du présent accord, pourront y adhérer en application de l'article L. 132-7 du Code du Travail. Celles-ci notifieront leur adhésion par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires du présent accord.

Copie de la Notification sera déposée à la DDTEFP et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

Entretien professionnel

Fiche individuelle

Cette fiche est établie pour faciliter le bon déroulement de l'entretien professionnel prévu par l'avenant n° 1 à l'accord de Branche du 14 décembre 2004. Elle constitue un modèle conventionnel. L'entretien professionnel est fait à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Date de la convocation :... 20...

Date de l'entretien professionnel :... 20...

I - Identification du salarié demandeur

Nom :...

Prénom :...

Date de Naissance :...

Adresse :...

Classification :...

Poste de Travail :...

Ancienneté dans l'entreprise :...

II - Identification de la personne chargée de l'entretien

Nom :...

Prénom :...

Fonction :...

III - Formations

- Formation initiale :...

- Formation continue :

Année	Intitulé des formations	Durée	Type de validation	Observation
			Diplômant... Qualifiant	

			Qualifiant... Non diplômant...	
			Diplômant... Qualifiant... Non diplômant...	
			Diplômant... Qualifiant... Non diplômant...	
			Diplômant... Qualifiant... Non diplômant...	
			Diplômant... Qualifiant... Non diplômant...	

IV - Souhais exprimés par le salarié

Objectif de professionnalisation : ...

Attentes en matière de formation : ...

V - Information de l'employeur sur les dispositifs de formation

- Plan de Formation
- Période de Professionnalisation
- D. I. F. (Droit Individuel à la Formation)
- C. I. F. (Congé Individuel de Formation)

Fiche de synthèse

La fiche de synthèse contient des suggestions et des propositions qui peuvent être émises dans le but de favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles du salarié, ses attentes de formation ou avec les besoins de l'entreprise.

Propositions d'actions	
Objectif	Type de formation

Formation souhaitée	Information sur le dispositif éligible

Observation du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel :...

Observation du responsable sur le déroulement de l'entretien :...

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 24 février 1997

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension soit à compter du 1^{er} octobre 1998)

(voir aussi l'accord du 16 juin 2000)

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des industries du bois 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 II.

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 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 II ;
- travail à temps partiel, chapitre III ;
- dispositions diverses et générales sur le temps de travail, chapitre IV .

Enfin, pour répondre à ces objectifs, les parties signataires rappellent l'une des indications 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 présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «Champ d'application» de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE 1er

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, **dénonciation ou** renégociation dudit accord par l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord dans les formes prescrites par l'accord.

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 II

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 : types 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 1er

Dispositions communes aux modulations de types II et III

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

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 (types 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 activités 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 périodes 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 3)

(3)

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 de travail effectuées par le salarié (note 3)

(3)

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, 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 3)

(3)

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 3)

(3)

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 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.

8 - Personnel d'encadrement

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement.

9 - Personnel travaillant en 3 x 8

Le présent chapitre ne s'applique pas au personnel travaillant en 3 x 8.

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

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

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^{er} du chapitre II, 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 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Elles seront prises par demi-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 4 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 II 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'inspection 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 II 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 payement 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 payement 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 III

Travail à temps partiel

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

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 au 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 1er

Passage de temps plein à temps partiel

1 - Transformation du contrat de travail 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 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 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 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 notifiées à l'intéressé dans un délai minimal de 3 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 dépassé 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 IV

Dispositions diverses et générales sur le temps de travail

Article 1er

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 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 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 V

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 1er

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 2 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 16 juin 2000

(Étendu par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001)

(Applicable le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 1^{er} avril 2001)

Préambule

Les entreprises relevant des activités de transformation du pin maritime listées à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne connaissent depuis plusieurs années des mutations liées à la concurrence internationale et à la concurrence inter-matériaux ainsi qu'à l'évolution des conditions de commercialisation des produits avec notamment le développement de nouveaux modes d'achat et de distribution. La tempête du 27 décembre 1999 va accélérer ces mouvements structurels.

Dans cet environnement économique, technique et réglementaire évolutif, les professionnels du bois se sont toujours attachés à s'adapter, en sauvegardant leur compétitivité et l'emploi. Les partenaires sociaux partagent ce constat et sont conscients que ces impératifs s'imposent à l'entreprise et à ses salariés. Ces impératifs nécessitent une réflexion sur les conditions d'adaptation de l'entreprise, réflexion qui permettra le développement et le maintien de l'emploi. Les lois relatives à la réduction du temps de travail poursuivent des objectifs semblables.

Le présent accord s'attache à intégrer le souhait des salariés d'une réduction du temps de travail permettant, sans remettre en cause la compétitivité des entreprises, le maintien et le développement de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et l'insertion professionnelle des jeunes.

Ce texte exprime la volonté des partenaires sociaux signataires d'assurer la pérennité des entreprises et de l'emploi, notamment dans le milieu rural.

Le présent accord respecte les nouvelles dispositions du code du travail et prend en compte les possibilités ouvertes à la négociation conventionnelle.

Les parties signataires, au vu des lois réduisant la durée légale de travail à 35 heures (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} février 2002, selon les cas) et s'inscrivant dans une logique de développement de l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 **Sort des accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail à durée indéterminée ou 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 dénonciation ou renégociation dudit accord par l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord dans les formes prescrites par l'accord.

CHAPITRE 1er **Dispositions générales sur le temps de travail**

Article 3 **Temps de travail effectif**

3.1 - Définition du 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'un tenue de travail est imposé par les dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail et lorsqu'elles sont réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu 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 en lieu et place à toutes dispositions antérieures relatives au temps de travail effectif et résultant de conventions, d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Toutefois conformément aux dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la convention

collective des industries de pin maritime en forêt de Gascogne, chaque salarié travaillant dans le cadre d'une organisation de travail en continu ou par poste a droit à un repos destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte. Cette pause est rémunérée selon les modalités de ce même article.

Cette pause, dont la durée est prévue à l'alinéa b de l'article 10, est dorénavant d'une durée de 20 minutes et est considérée comme temps de travail effectif, ce temps peut être ramené à 15 minutes sous condition de prévoir une compensation délibérément négociée dans l'entreprise.

3.2 - Présence ne constituant pas du temps de travail effectif

Même lorsqu'elles font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise et entre le domicile et le chantier pour les salariés concernés et les absences pour événement personnel.

Article 4

Astreinte

L'astreinte est définie comme une période, qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le salarié, notamment, et le cas échéant les personnels d'entretien et ceux chargés de la régulation des séchoirs, 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. Seul le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de trajet normal, pour effectuer un travail au service de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.

Afin d'assurer la conciliation entre une vie personnelle et une vie professionnelle, le délai de prévenance des salariés effectuant des astreintes est fixé le plus longtemps à l'avance et au moins à 15 jours. En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié doit être prévenu au moins 1 jour franc à l'avance.

La mise en place d'une astreinte devra obligatoirement s'accompagner d'une compensation. Celle-ci peut être attribuée soit sous une forme financière, soit sous la forme d'un repos. Cette compensation est égale à 10 % du taux horaire conventionnel des personnes soumises à une obligation d'astreinte pour la période considérée, en semaine. Cette compensation sera doublée pour les samedis, dimanches et jours fériés. Le mode de calcul est donc le suivant

- en semaine : taux conventionnel x 10 % x période d'astreinte ;
- samedi et dimanche et jours fériés : 2 (taux conventionnel x 10 % x période d'astreinte).

Article 5

Régime des heures supplémentaires

5.1 - Régime des 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. En 2001, le contingent sera ramené à 180 heures.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins) et lorsque la variation de la durée hebdomadaire excède les limites de la plage 31-39 heures ou prévoit plus de 70 heures effectuées sur l'année au-delà de la durée légale hebdomadaire, ce contingent est fixé à 90 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, les contingents visés ci-dessus pourront être majorés avec l'accord des délégués syndicaux ou à défaut la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel, une consultation des salariés devra être organisée. (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001)

La bonification de 10 %, prévue pendant l'année de transition, pour les heures en 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 ou prendre la forme d'une majoration de salaire.

5.2 - 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, majoration comprise.

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'article 2 du chapitre IV de l'accord du 24 février 1997 étendu le 3 juillet 1998 (JO du 1^{er} septembre 1998), précise les modalités d'ouverture et de prise de repos compensateur de remplacement et/ou légal.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, une consultation devra être organisée avec le personnel.

CHAPITRE II

Modulation 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.

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, sauf accord de la commission de suivi de l'entreprise.

Article 6

Mise en oeuvre de la modulation

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales 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 est subordonnée à un accord 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'il(s) existe(nt), et informer simultanément le personnel et les organisations syndicales représentatives de son intention de mettre en place une modulation du temps de travail au moins 21 jours à l'avance par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.

Si, pendant ce délai de 21 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier ou si un ou 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.

En l'absence de délégué du personnel, de délégué syndical, de mandaté, l'entreprise doit consulter le personnel.

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).

La mise en oeuvre de la modulation de la durée du travail nécessite l'information sur les raisons économiques et sociales la motivant lors de 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.

Article 7

Principes et modalités

Afin d'adapter la durée effective du travail à la nature particulière de l'activité, l'horaire de 35 heures ou moins hebdomadaires est modulé. La modulation de la durée de travail effectif est organisée sur une période de 12 mois correspondant à l'année civile. Les modalités de mise en oeuvre sont fixées par l'accord d'entreprise qui détermine les amplitudes d'horaires et les conditions spécifiques de modulation.

A titre indicatif, il existe deux grandes catégories de mise en oeuvre, qui peuvent être prises séparément, en tant que telles ou partie de chacune pour un accord d'entreprise.

Compensation par des heures dites de modulation	Compensation par jour(s) de repos
<p>Exemple : horaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours. La première semaine, un horaire de 39 heures est adopté et la seconde semaine un horaire de 31 heures est effectué.</p>	<p>Exemple : L'horaire hebdomadaire est fixé</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an ; - ou 37 heures sur 4 ou 5 jours et les salariés bénéficient de 12 jours ouvrés de repos rémunérés par an ; - ou 38 heures sur 4 ou 5 jours ouvrés et les salariés bénéficient de 18 jours de repos ouvrés rémunérés par an.
<p>Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 39^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.</p>	<p>Dans ces conditions, les jours de repos sont fixés par le salarié et l'employeur et nécessitent un délai de prévenance car ceux-ci ne peuvent être pris sauf circonstances exceptionnelles pendant les périodes de suractivité.</p>

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas au contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Un accord d'entreprise peut déterminer d'autres amplitudes d'horaires et fixer les conditions spécifiques de modulation.

Article 8

La programmation

La modulation fait l'objet, le plus longtemps à l'avance, d'une programmation préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activités 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'affinage au moins 15 jours calendaires 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 où le changement doit intervenir.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité

d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation indicative peut être modifiée sous respect d'un délai de prévenance minimum de 3 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).

Article 9

Limite de la durée hebdomadaire du travail

La durée maximale de temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.

Les accords d'entreprise fixent le nombre de semaines.

La limite basse de la modulation est établies à 28 heures. Par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée en dessous après consultation des représentants du personnel.

La programmation de la modulation prévoit la durée du travail fixée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10

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.

Article 11

Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telle que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation définie dans le cadre de plan 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.

Article 12

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

12.1 - 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 4)

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

, 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, et en application des dispositions légales

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
- soit prises sous forme de repos équivalent.

La moyenne des heures effectuées par le salarié (note 4)

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation ; dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

12.2 - 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 4)

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

, 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, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (note 4)

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

, 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 ou de départ à la retraite, 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.

Article 13

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. 233-11 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.

Article 14

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 réglementation en vigueur.

Article 15

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 établissement.

Article 16

Interruptions accidentelles de travail

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles préexistantes sur les interruptions accidentelles de travail.

Article 17

Calendrier individualisé

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 la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents sont les mêmes que celles définies auparavant.

Article 18

Contreparties accordées aux salariés

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins, accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

18.1 - Réduction du temps de travail

Les entreprises et établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins, doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 35 heures ou moins ou à 1 600 heures par an au plus.

18.2 - Contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre la modulation qui a pour effet une variation de la durée hebdomadaire qui excède les limites de la plage 31-39 heures ou qui prévoit plus de 70 heures effectuées sur l'année au-delà de la durée légale hebdomadaire, base 35 heures ou moins, doit limiter son contingent d'heures supplémentaires à 90 heures par an et par salarié concerné par la modulation et pour l'année correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

Pour l'année 2001, le contingent sera fixé à 150 heures.

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre la modulation qui a pour effet une variation de la durée hebdomadaire qui n'excède pas les limites de la plage 31-39 heures ou qui prévoit un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures effectuées sur l'année, base 35 heures ou moins, doit limiter son contingent d'heures supplémentaires à 130 heures par an et par salarié concerné par la modulation et pour l'année correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

Pour l'année 2001, le contingent sera de 180 heures (cf. art. 5 de ce texte).

18.3 - Rémunération

(Voir aussi Article 2 de l'avenant «Ouvriers»)

Garantie pour les salariés en place

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures par mois, 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 précédant la réduction de rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures.

Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle si les éléments de la rémunération versée au salarié ne permettent pas d'atteindre la garantie visée ci-dessus.

L'indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximale 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 le complément différentiel et devront être payés en sus pour 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.

Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de 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 du temps de 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.

Article 19

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 8 du présent chapitre 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.

S'il apparaît à la fin de la période de modulation négociée que la durée de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaires 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 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 du code du travail.

Les modalités d'ouverture et de prise de repos compensateur sont celles prévues à l'article 5-2 du présent accord.

CHAPITRE III

Réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

Article 20

Principe

Les partenaires ont la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail en tout ou partie sous forme de repos supplémentaire sur l'année.

De plus, le paiement des heures supplémentaires pour chaque heure effectuée au-delà de 39 heures peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 pour chacune des heures comprises entre la 40^e et la 43^e et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Article 21

Mise en oeuvre

L'employeur doit procéder à la comptabilisation du nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence.

Une copie de ce document est remis au salarié en même temps que la paie.

La période de référence commence à courir le 1^{er} juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

Article 22

Modalités de prise des repos

Les droits à repos supplémentaires acquis par le salarié doivent être pris au cours des 12 mois [qui suivent la fin](#) (termes exclus de l'extension par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001) de la période de référence, sauf en cas d'affectation éventuelle à un compte épargne-temps.

A défaut d'un accord dans l'entreprise, le salarié choisira ses jours de repos en concertation avec l'employeur. En cas de désaccord, il repositionnera son choix. Si une divergence subsiste, il sera fait appel à la commission de suivi de l'entreprise dont la composition sera fixée dans l'entreprise et devra être paritaire.

Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié dans les périodes de haute activité.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, les salariés doivent être prévenus dans un délai de 6 jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Article 23

Régularisation des repos en fin de période

[A la fin de chaque période de référence](#) (termes exclus de l'extension par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001), l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulatif le nombre de jours de repos supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de repos pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activités intenses au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de prendre ses jours de repos.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives aux repos supplémentaires 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.

Article 24

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 supplémentaire 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.

CHAPITRE IV

Dispositions spécifiques aux entreprises souhaitant bénéficier des aides que l'État

Le présent chapitre s'applique aux entreprises qui veulent recourir aux aides de l'État.

Le présent chapitre permet aux entreprises de 20 salariés et moins qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies dans le présent accord de conclure directement auprès de la DDTEFP une convention de réduction collective de la durée du travail.

Pour bénéficier des aides de l'État prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ou pour bénéficier de l'allègement et des aides prévues dans la loi du 19 janvier 2000, les entreprises devront appliquer le présent accord et se conformer aux dispositions légales en vigueur, notamment la loi du 19 janvier 2000, point 2 du III de l'article 19.

Article 25

Mise en oeuvre

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise est obligatoire.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dotées de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés reconnues 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 les 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.

Article 26

Durée du travail, modalités d'organisation et décompte du temps de travail, catégories de salariés concernés par l'accord

Pour avoir le bénéfice des aides et allègement prévus par la réglementation, les entreprises devront porter la durée collective du travail à

- au plus 35 heures hebdomadaires ;
- ou à 1 600 heures au plus sur l'année.

La décision de l'employeur de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet pour l'une des modalités de mise en oeuvre de l'horaire réduit prévu au chapitre II et au chapitre IV du présent accord.

Deux ou plusieurs modalités de mise en oeuvre peuvent coexister dans l'entreprise à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre des modalités soient clairement identifiés.

Les salariés concernés sont les ouvriers et les collaborateurs au sens de la convention collective régionale des industries du pin maritime en forêt de Gascogne. Les modalités concernant les cadres figurent au chapitre V de cet accord.

Article 27

Effets sur l'emploi

Les entreprises appliquant l'accord de branche devront préciser le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail dans la déclaration qu'elles envoient à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale pour bénéficier des allégements.

Article 28

Incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail

(Voir aussi Article 2 de l'avenant «Ouvriers»)

Garantie pour les salariés en place

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures par mois, 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 précédant la réduction de rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures. Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle si les éléments de la rémunération versée au salarié ne permettent pas d'atteindre la garantie visée ci-dessus. L'indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximale 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 le complément différentiel et devront être payés en sus 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.

Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de 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 du temps de 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.

Article 29

Suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi

L'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi fera l'objet d'un suivi à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche en commission paritaire.

CHAPITRE V

Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement assume des responsabilités spécifiques et joue un rôle prépondérant dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises. Les contraintes organisationnelles, l'évolution des emplois et des qualifications, l'autonomie et la responsabilité des intéressés dans l'exécution des missions qui leur sont confiées rendent plus difficiles la comptabilisation de leurs horaires de travail par rapport à un horaire précis, et ne permettent pas toujours de connaître a priori l'horaire de travail nécessaire à la réalisation de leur fonction. La justification de celui-ci ne peut exister qu'a posteriori.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement soumis à un horaire collectif ou rémunéré au forfait assis sur une base annuelle bénéficie des mêmes 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 oeuvre prioritairement sous formes 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.

Article 30

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.

Article 31

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.

Article 32

Cadres rémunérés au forfait assis sur une base annuelle

Cette catégorie correspondant au cadre de position I et position II de la convention collective avenant cadre.

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 :

32.1 - Le forfait annuel en heures

Ce forfait annuel en heures n'est applicable qu'aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 730 heures, 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 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.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre mensuel d'heures de travail supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

32. 2 - Le forfait annuel en jours

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.

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 3 premiers mois de

l'année suivante.

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.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le salarié. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées et de 5 jours en cas d'absences imprévues d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette ou ces périodes le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1 du code du travail.

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 et demi-journées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, 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 du 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 paye considérée.

CHAPITRE VI

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 33

Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 34

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 35

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'entreprises signés à son entrée en vigueur.

Article 36

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 37

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 38

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 39

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.

Travail de nuit

Accord du 10 avril 2002

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement syndical des fabricants de parquets, lambris, moulures et caisses de pin maritime ;
Groupement aquitain des Fabricatifs de Palettes

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a introduit un nouveau cadre pour le travail de nuit. Au delà des règlements applicables à tous les personnels, la loi laisse aux partenaires sociaux la faculté d'adapter des conditions d'application au contexte spécifique des branches dans le cadre d'accord collectif de branche.

Les parties signataires décident par le présent accord d'aménager les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation de travail.

Article 1

Champ

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1 - champ d'application - de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

2.1 - définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplir, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année par ce salarié, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou tout autre plage négociée ;
- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, plus de 50 % de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou tout autre plage négociée.

2.2 - Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 21H00 et 6H00 est considéré comme du travail de nuit.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, plus de 50 % de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pouvoir 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 prépondérante du coût de ces équipements dans le coût 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.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Le repos compensateur est fixé à 20 minutes pour chaque semaine ayant donné lieu à un travail de nuit par un travailleur de nuit auquel s'ajoute la majoration salariale prévue à l'article 10 de l'avenant ouvrier de la Convention Collective Régionale des Industries du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne. La prise de ce repos compensateur sera négociée entre les salariés et l'employeur et pourra être convertie, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article 5

Contreparties spécifiques supplémentaires au profit des travailleuses de nuit

Les travailleuses de nuit au sens de l'article 2 du présent accord peuvent obtenir en plus de la protection de la loi, une prolongation de leur affectation en poste de jour en cas d'allaitement constaté par certificat médical. Pendant leur période d'allaitement ne pouvant dépasser l'année, les mères allaitant leurs enfants disposent d'une heure de repos par poste durant leur travail.

Article 6

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

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

Article 7

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Article 8

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 9

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 10

dépôt 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.

Organisation de la négociation collective

Avenant n° 1 du 5 juillet 2010

(Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extention)

Préambule

Les organisations syndicales professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime est un secteur majeur de la filière forêt bois de la zone de la forêt de Gascogne.

Considérant que la négociation collective est un des piliers de la compétitivité et des rapports sociaux dans la branche, elles conviennent par le présent accord d'organiser dans une

perspective innovante les relations sociales du travail afin de favoriser le dialogue social et d'assurer sa prise en charge par les employeurs.

Une association paritaire pour le financement de la négociation collective est créée à cet effet : désignée par le sigle APF 172

Vu la convention collective, et notamment son article 8 et ses avenants, il est convenu ce qui suit :

Article Préliminaire

L'ensemble des articles de l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'organisation de la négociation collective sont abrogés et remplacés par les articles suivants.

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1er «Champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (172) et dont les codes NAF (nomenclature NAF rev. 2) sont :

- 16-10 A. - Sciage et rabotage du bois (ex-201 A) ;
- 16-23 Z. - Fabrication de charpente et autres menuiseries pour partie Moulures et baguettes (ex-203 Z) ;
- 16-24 Z. - Fabrication d'emballage bois (ex-204 Z) ;
- 16-29 Z. - Fabrication d'objets divers en bois (ex-205 A).

CHAPITRE II Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective

Article 2.1

Organisation de la négociation collective

À l'occasion de chaque réunion de commission paritaire convoquée en vue de l'étude, 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 3 représentants d'une même organisation relevant du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Le nombre total de représentants d'employeurs ne peut être supérieur à 15 pour une même réunion.

Article 2.2

Réunions concernées

Les réunions concernées sont les réunions paritaires relevant de la présente convention collective, à savoir :

- commission paritaire ;

- commission mixte paritaire convoquée par le représentant de l'État ;
- commission régionale d'interprétation et de conciliation ;
- et autres commissions qui seraient créées par la convention collective.

Article 2.3

Participation à la négociation collective

Les représentants définis à l'article 2.1 qui sont salariés en activité 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 demandent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 15 jours calendaires à l'avance afin de prévenir leurs employeurs.

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 cotisations sociales à l'APF 172 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 représentants de salariés sont pris en charge sur justificatifs et sur la base du règlement intérieur par l'APF 172.

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 de l'article L. 132-14 , alinéa 1, du code du travail.

CHAPITRE III

Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne

Article 3.1

Création de l'APF 172

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une Association Paritaire pour le Financement de la négociation (Convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne) (APF 172)

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 représentants des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale représentative ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord et conformément à son article 2.2 .

Dans ce but, l'APF 172 recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

Article 3.2

Cotisation des employeurs à l'APF 172

Les employeurs de salariés d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord contribuent au financement de l'APF 172 au moyen d'une cotisation égale à 0,1 % de la masse salariale (DADS N – 1) entrant dans l'assiette des cotisations sociales plafonnée à partir de 1 M€ de masse salariale selon le barème suivant :

Masse salariale	Plafond de la cotisation
Plus de 10 M€	6000 €
De 5 M€ à 10 M€	4000 €
De 4 M€ à 5 M€	3000 €
De 3 M€ à 4 M€	2000 €
De 2 M€ à 3 M€	1500 €
De 1 M€ à 2 M€	1000 €

Cette cotisation est exigible au 28 février de chaque année et est recouvrée par l'APF 172.

Article 3.3

Affectation du produit des cotisations recueillies

Le produit des cotisations recueillies par l'APF 172 est affecté au financement des frais exposés par les organisations syndicales représentatives de salariés et professionnelles d'employeurs pour l'animation et l'information relatives à la négociation collective et la préparation de cette dernière.

Article 3.4

Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives et des employeurs à l'occasion de la négociation collective

Après déduction des frais de gestion de l'Association Paritaire pour le Financement de la négociation (APF 172), les frais ci dessous sont pris en compte :

A - Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives

Les produits recueillis sont prioritairement utilisés par l'APF 172 :

- D'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 2.1 ci-dessus et des cotisations sociales y afférentes. À cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'APF 172 ;
- D'autre part, pour la prise en charge des frais de repas, de déplacement et éventuellement d'hébergement dus en application de l'article 2.3 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux représentants des salariés concernés après consultation de la feuille de présence par l'APF 172.

B - Financement des frais exposés par les employeurs

L'APF 172 prend en charge les frais exposés par les représentants des employeurs 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 en application de l'article 2.1

À l'issue de chaque réunion, l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la Commission paritaire transmet à l'APF 172 un état des présences émargé par les intéressés. L'APF 172 peut verser un montant forfaitaire par participant pour compenser la perte de revenu des participants employeurs.

Article 3.5

Financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective

Lorsque, à la fin d'un exercice, l'Assemblée Générale de l'APF 172 constate que le produit des cotisations recueillies n'a pas été entièrement consommé, l'excédent est réparti entre les organisations syndicales représentatives de salariés (50 %) et les organisations d'employeurs (50 %) ayant participé à au moins la moitié des réunions de négociation collective au cours de l'exercice écoulé.

Les pourcentages destinés aux salariés sont répartis par L'APF 172 entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette répartition est effectuée de façon égalitaire entre elles.

Les pourcentages destinés aux employeurs sont répartis par l'APF 172 entre les organisations représentatives des employeurs selon les modalités définies entre elles.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Article 4.1

Conditions de dénonciation du présent accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé par une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Cette partie devra en informer l'ensemble des autres signataires.

Article 4.2

Date d'application

Le présent accord rentrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article 4.3

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.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires le soin de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

Financement de la négociation collective

Avenant n° 1 du 29 mars 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIRPM ;
FIBA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA CFE/CGC ;
CGT FNSCBA.

Statuts - Association paritaire pour le financement de la négociation

**Convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne
APF 172**

Article 1er

Forme

Il est fondé entre les partenaires sociaux parties prenantes de l'accord du 24 avril 2008 relatif à la négociation collective dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ainsi que le décret du 16 août 1901.

Article 2

Titre

L'association porte le titre suivant : «Association paritaire pour le financement de la négociation», Convention Collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne» (APF 172).

Article 3

Objet

L'association a pour objet d'assurer la gestion et le financement de la préparation, de l'information, de l'animation de la négociation collective de branche.

Article 4

Siège

Le siège est fixé : 31 Avenue de la poterie, à Gradignan. Il peut être transféré en tous lieux sur décision de l'Assemblée Générale.

Article 5

Tribunal Compétent

Le tribunal compétent pour toutes actions en justice de l'association est celui du siège. Le président représente l'association lors de ces actions.

Article 6

Durée

La durée de l'association est illimitée.

Article 7

Membres

L'association est composée des organisations syndicales professionnelles et syndicales de salariés, parties prenantes de la convention collective de l'Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 8

Ressources

Les ressources de l'association comportent :

- Les cotisations de ses membres, dont le montant est fixé par l'Assemblée Générale ;
- Les cotisations des entreprises dont les activités sont visées dans le champ d'application de l'accord relatif à la négociation collective dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne en application de l'article 1^{er} dudit accord ;
- Les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

Article 9

Assemblée Générale / Composition

L'Assemblée Générale est composée d'un représentant personne physique des personnes morales membres pour les organisations de salariés et d'autant de membres des organisations d'employeurs.

Les employeurs sont tenus d'accorder une autorisation d'absence aux salariés désignés par leur organisation pour siéger à l'Assemblée Générale.

La durée du mandat des membres de l'Assemblée Générale, nommés par les partenaires sociaux est de 2 années consécutives. Ce mandat est renouvelable.

La durée du mandat du ou des membres de l'Assemblée Générale en remplacement du ou des membres démissionnaires, radiés ou décédés, est la durée restante qu'auraient eue les mandats des membres remplacés.

La moitié des membres doit être présente ou représentée pour que l'Assemblée Générale délibère valablement. Un membre ne peut donner pouvoir qu'à un autre membre de l'Assemblée Générale issu du même collège, cependant ce dernier peut en recevoir plusieurs.

En cas d'égalité, la voix du Président est prépondérante.

Les décisions de l'Assemblée Générale sont prises à la majorité des membres présents et représentés. À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal.

Article 10

Pouvoirs de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association et pour agir en son nom.

Elle se prononce sur le rapport d'activité et les comptes.

L'Assemblée Générale élit en son sein :

- Un président, un vice-président
- Un trésorier, un secrétaire

Le secrétaire pourra assurer la fonction de trésorier adjoint.

Les postes de président et de secrétaire d'une part et de vice-président et trésorier d'autre part, alterneront entre le collège des employeurs et celui des salariés tous les 2 ans afin que successivement chaque collège puisse être représenté à chaque poste. Les fonctions de président et de secrétaire d'une part et de vice-président et trésorier d'autre part, ne peuvent être attribuées au même collège.

Le président valide les engagements et le trésorier dispose de la délégation de signatures pour toutes les opérations et tous les mouvements bancaires engageant l'association. La suppression de la délégation de signatures est effective à la fin du mandat. L'Assemblée Générale pourra définir des délégations de signatures pour les opérations de gestion des activités de l'association.

Article 11

Réunion de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale se réunit toutes les fois où elle est convoquée par le Président et au moins 1 fois par an. D'autres réunions peuvent avoir lieu, convoquées par le Président ou à la

demande de 3 membres, à tout moment de l'année.

Article 12

Gestion administrative

Les activités et la gestion administratives de l'association sont assurées par un secrétariat administratif d'une organisation professionnelle patronale, placé sous la responsabilité du président.

Les membres de l'Assemblée Générale ne sont pas rémunérés pour l'exercice de leur fonction, néanmoins les pertes de rémunération et les frais engagés pour leur participation seront remboursés sur justificatifs.

Les modalités de prise en charge des frais administratifs seront définies par l'Assemblée Générale.

Article 13

Comptabilité

Il est tenu une comptabilité conformément aux règles comptables en vigueur. Elle est contrôlée par un expert-comptable désigné par l'Assemblée Générale.

Article 14

Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par l'Assemblée Générale.

Ce règlement sera destiné à fixer les divers points non prévus par les statuts notamment ceux qui ont trait à l'administration de l'association et aux modalités de remboursement des frais visés dans l'accord.

Article 15

Dissolution de l'association

En cas de dissolution, l'Assemblée Générale statue sur la dévolution du patrimoine de l'association.

L'Assemblée Générale désigne les établissements publics ou privés reconnus d'utilité publique ou, éventuellement, les associations déclarées ayant un objet similaire à celui de l'association dissoute qui recevront le reliquat de l'actif après paiement de toutes dettes et charges de l'association et de tous frais de liquidation.

L'Assemblée Générale nomme pour assurer les opérations de liquidation un ou plusieurs membres de l'association qui seront investis à cet effet de tous pouvoirs nécessaires.

Article 16

Déclaration. - Publication

Tous pouvoirs sont donnés au porteur d'un exemplaire des présents statuts signés par le Président de l'APF 172 pour procéder aux formalités de dépôt prévues par la Loi.

