CartoAgri, convention collective

Travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

IDCC 158. Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955. Étendue par arrêté du 28 mars 1956 JONC 8 avril 1956.
IDCC	158
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	281 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635966

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords et avenants nationaux en vigueur 64 textes

Salaires : dernier texte publié 19 février 2026

Texte de base consolidé

Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955. Étendue par arrêté du 28 mars 1956 JONC 8 avril 1956.

28 novembre 1955, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 novembre 1955 Légifrance

Clauses générales

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 de 1 an à partir de la date d'application de l'arrêté ministériel d'extension. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

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 30 jours suivant la date de la demande de révision.

2° Dénonciation : Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 1 mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

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

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

Interprétation de la convention

Article 5

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

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

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

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

Liberté d'opinion - Droit syndical

Entreprises du négoce et de l'importation des bois

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 disciplines ou le congédiement.

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

Entreprises du négoce et de l'importation des bois

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

Réception des représentants syndicaux

Article 7

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

Autorisations d'absence

Article 8

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

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

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

2° a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé ;

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

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

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

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

l'entreprise.

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

Permanent syndical

Article 9

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de " permanent syndical ", celui-ci jouira à l'expiration de son mandat et pendant 1 an d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois ni supérieure à 3 ans.

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

Nombre de délégués du personnel

Article 10

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

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

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

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

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

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

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

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

- de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

plus 1 délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Mission des délégués du personnel

Article 11

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

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

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 seront, au cours des réunions mensuelles, informés des possibilités de l'entreprise en matière de stabilité des effectifs.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions

relevant de la compétence du comité. En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué par le décret du 1er 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.

Election 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 :

Entreprises occupant un effectif total de moins de 26 salariés :

- 1 collège.

Entreprises occupant un effectif total de 26 à 200 salariés :

2 collèges :

- 1 collège ouvriers ;

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

Entreprises occupant un effectif total de plus de 200 salariés :

3 collèges :

- 1 collège ouvriers ;

- 1 collège employés, agents de maîtrise, techniciens ;

- 1 collège cadres.

Conditions d'électorat

Article 13

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé 6 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.

Conditions éligibilité

Article 14

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et des descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les étrangers titulaires de la carte de résidents privilégiés prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 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.

Dérogations

Article 15

A la demande de l'une des organisations syndicales présentant des candidats, l'employeur demandera à l'inspecteur du travail une dérogation en vue de réduire à 3 mois les conditions d'ancienneté nécessaires pour être électeur.

Dans les mêmes conditions, une dérogation sera demandée afin que le nombre des salariés exigibles soit au moins égal à 3 fois le nombre de sièges de titulaires et de suppléants à pourvoir.

Application du droit d'électorat et d'éligibilité

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 les pour les suppléants ; ils devront être fournis par la direction qui aura également à organiser des isoloirs.

Le scrutin est de liste et à 2 tours, avec représentation proportionnelle, sauf dans le cas où un seul délégué est à élire.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de 15 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 du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

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

Vote par correspondance

Article 19

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

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

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

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance 3 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 cachetée. 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 30 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 30 jours qui suivent la réception de cette demande. Dans les deux cas, la date des élections sera annoncée au moins 20 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 4 et 2 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins 6 jours avant le jour du 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 20 jours avant la date des élections, le licenciement éventuel d'un candidat sera soumis à la procédure visant le renvoi des délégués élus (Arrêté du 12 juillet 1956.) .

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.

Article 22

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

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

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

Article 23

Le bureau électoral de vote sera composé des 2 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 paye ou d'un marqueur et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

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

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

Article 24

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où 2 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 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus.

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

Article 25

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

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

Article 26

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

Les contestations son 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 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale, et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les 15 jours qui suivent l'élection.

Durée du mandat

Article 27

Les délégués sont élus pour 1 an et sont rééligibles.

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

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

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

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

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

Ce scrutin doit être organisé dans l'entreprise dans les 15 jours qui suivent la proposition de l'organisation syndicale.

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

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

Les résultats seront affichés par les soins de la direction.

Fonctionnement

Article 28

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différend 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 15 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. Eventuellement, un délégué du personnel peut présenter une demande motivée de s'absenter de l'établissement à l'occasion des ses fonctions. Ces absences seront imputées sur la durée limite de 15 heures réservées aux délégués pour l'exercice de leurs attributions.

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

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

Réception des délégués

Article 30

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

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

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

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transmise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 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 du délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

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

A défaut d'avis favorable du comité d'entreprise, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du

travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 32

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

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés

2 collèges :

- 1 collège " ouvriers " ;

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

Entreprises ayant plus de 200 salariés

3 collèges :

- 1 collège " ouvriers " ;

- 1 collège " employés, agents de maîtrise, techniciens " ;

- 1 collège " cadres ".

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

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

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

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

- de 501 à 1.000 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants ;

- de 1.001 à 2.000 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants ;

- au-dessus de 2.000 salariés : 8 titulaires, 8 suppléants (1).

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

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

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

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

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

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

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

Embauchage

Article 33

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel au service

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

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

Offres d'emplois

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.

Priorité de réembauchage

Article 35

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

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

Cumul d'emplois

Article 36

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

Travailleurs jeunes et âgés

Article 37

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

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

Formalités d'embauchage

Article 38

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

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

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

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 réalisation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

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 des cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;

b) Le nom, la désignation de l'emploi par référence à la classification annexée à la présente convention et le taux horaire ou mensuel (base 40 heures) de sa rémunération ;

c) La période de paie et le total des heures effectuées par semaine comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, du dimanche, etc. ;

d) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires et donnant lieu aux retenues légales ;

e) La nature et le montant des retenues légales ;

f) Le montant des indemnités ou remboursement de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;

g) Le montant de la rémunération nette ;

h) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

i) La somme nette remise au travailleur ;

j) La date du paiement de la rémunération.

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

Résiliation et suspension du contrat de travail - Délai-congé

Article 41

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

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

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

Pendant la durée du délai-congé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 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 (1).

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 un période de congé de l'intéressé, le délai-congé commencera à courir après le retour du congé de celui-ci.

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

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 3 jours.

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

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

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

Article 43

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (tels que :

incendie de domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) sont également portées dans les 3 jours à la connaissance de l'employeur. La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Article 44

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

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

Article 45

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

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

- que son absence n'ait pas été supérieure à 1 an ;

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

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

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

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

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

Article 46

Les jeunes ouvriers employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux retrouveront leur emploi dès leur retour du service militaire. L'intéressé devra, au plus tard dans le mois qui suit sa libération, faire connaître à l'employeur son intention de reprendre son emploi 15 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.

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 d'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

1° Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à 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'avéreraient 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 les licenciements seraient effectués, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés en vue de donner leur avis sur les principes selon lesquels s'établira la liste.

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

Dans le cas où les circonstances permettraient de prévoir une reprise d'activité et sous réserve des dispositions particulières qui pourraient être prévues par avenant en ce qui concerne les activités saisonnières, avant de revenir à un horaire permanent comportant des heures supplémentaires pour l'ensemble de l'entreprise, de la section ou du service où sont intervenus des licenciements par suite de ralentissement d'activité, la direction, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, devra, au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer progressivement le personnel précédemment licencié.

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

Licenciement individuel

Article 48

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

Modifications des conditions de travail - Mutations

Article 49

Les mutations d'emploi et la tenue d'emplois multiples sont 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 - Heures supplémentaires - Heures de dérogation

Article 51

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

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

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

La compensation des réductions d'horaire de travail pour ramener l'horaire à quarante-huit heures s'effectuera, à compter du 1er janvier 1969 au taux de 50 p. 100 du salaire, majoré pour heures supplémentaires, perdu.

Entreprises du négoce et de l'importation des bois

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

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

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

NOTA. Par lettre du 11 janvier 1995 (BO Conventions collectives 95-4) la Fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés a dénoncé la convention collective du 28 novembre 1955. De ce fait, les entreprises de la branche "commerce de gros de bois et de produits dérivés - NAF 51-5E, à l'exclusion du commerce de gros de liège" ne font plus partie du champ d'application de ladite convention collective.

Article 51

En ce qui concerne les scieries et les entreprises du travail mécanique du bois reprises sous les numéros de l'INSEE ci-après :

Section 25

253-2.

Section 53

532-11,532-13,532-14,532-31,532-32,532-33,532-5,

532-71,532-72,532-73,532-75,532-77,532-79,532-81,532-82.

Section 57

572-11,572-12,572-14,572-15,572-16,572-17,572-33,572-6,

les temps de travail devront être réduits à compter du 1er juillet 1975 de façon à pratiquer un horaire hebdomadaire

calculé sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne dépassant pas :

47 heures au 1er juillet 1975 ;

46 heures au 1er janvier 1976 ;

45 heures au 1er juillet 1976.

Par exception, dans l'industrie de l'injection des bois (532-31,532-32 et 532-33), dans l'industrie de la construction de bateaux de plaisance en bois (253-2) et dans l'industrie des articles de sport et articles de pêche (572-11,572-12,572-14,572-15,572-16,572-17,572-33,572-6), l'horaire hebdomadaire sera calculé sur une période quelconque de 24 semaines.

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

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

(1) Alinéas non étendus.

Article 52

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

Majoration minima de 25 % de la 41e heure à la 48e heure ;

Majoration minima de 50 % à partir de la 49e heure.

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

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

Article 53

Les dispositions prévues aux articles 51 et 52 ne font pas obstacle à la prise en considération des heures de dérogation permanentes individuelles prévues par l'article 5 (exception faite des alinéas 6° 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 la 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 les cas où les circonstances empêcheraient la prise du travail ou conduiraient en cours de journée à des arrêts, l'ouvrier qui ne pourra être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité puisse excéder une demi-journée.

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

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Article 55

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

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

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

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 (voir annexe) ;

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 12 mois qui suivent la baisse d'activité et aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la récupération.

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

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

Congés payés

Article 57

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

a) Fermeture totale

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

Cette date de fermeture, qui devra être portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois à l'avance, est fixée entre le 1er juin et le 31 octobre.

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

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

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

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

b) Congés par roulement

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

L'ordre des départs sera fixé par la direction, après consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du

personnel, en tenant compte des nécessités du service, des desiderata des intéressés et de leur situation de famille.

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

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

Durée des congés

Article 58

a) Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé de 2 jours par mois de travail effectif, soit une durée de 4 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, à condition :

1° D'avoir 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise à l'expiration de la période de référence (31 mai) ;

2° Que les dates de départ et de retour des congés soient strictement respectées, sauf motif légitime dûment justifié.

En conséquence, l'indemnité compensatrice de la 4e semaine pourra n'être payée qu'au retour du congé.

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

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

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

c) Sauf dispositions légales, contractuelles ou usages plus favorables, la durée totale du congé ainsi fixée inclut tous les suppléments accordés pour ancienneté, ceux prévus pour les mères de famille et les jeunes salariés et apprentis avant leur 18e anniversaire.

Toutefois, les ouvriers ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à 1 jour ouvrable de congé ; ce supplément est porté à 2 jours à partir de 25 ans et à 3 jours à partir de 30 ans d'ancienneté.

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

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

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

- le repos des femmes en couches ;

- la maladie professionnelle ;

- l'accident du travail ;

D'autre part :

- la maladie ou l'accident justifiés dans les conditions prévues par l'article 42 de la présente convention, dans la limite d'une durée totale de 2 mois ;

- les périodes militaires de réserve ;

- les périodes de chômage lorsqu'elles auront donné lieu à récupération ;

- les absences prévues à l'article 8.

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

La partie des congés excédant les congés légaux sera donnée soit par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra être averti 2 mois à l'avance, soit par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, auquel cas les dates seront choisies d'un commun accord avec les intéressés.

e) Les salariés n'ayant pas 1 an de présence au 1er juin pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 4 semaines.

Congés payés pour événements exceptionnels

Article 59

Un congé payé exceptionnel de 3 jours est accordé, sur justification, à l'occasion du mariage d'un salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Un congé payé exceptionnel de 1 jour ouvrable est accordé sur justification au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, des beaux-parents.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable est accordé sur justification au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté à l'occasion du conseil de révision.

ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

(Additif du 7 novembre 1974)

Un congé payé exceptionnel de 2 jours ouvrables est accordé, sur justification, au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté, en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant.

Un congé exceptionnel de 1 jour ouvrable est accordé, sur justification, au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté, en cas de décès d'un frère, d'une soeur ou des beaux-parents.

Calcul de l'indemnité de congés payés

Article 60

Si les conditions mentionnées en a sont remplies, l'indemnité de congé est égale à 1/12 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, l'indemnité de congé de l'année précédente étant incluse dans la rémunération susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois du taux de salaire effectif moyen gagné pendant les 4 périodes de paie précédant le congé et de la durée habituelle de travail effectif de l'intéressé ou de son équipe ou de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié avant qu'il ait 1 an de présence dans l'entreprise, l'indemnité compensatrice de congé payé est calculée suivant les dispositions légales.

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

Date de versement de l'indemnité de congés payés

Article 61

L'indemnité de congé légal sera versée au moment du départ en congé.

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 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué et fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que, actuellement, dans les établissements de plus de 50 salariés, les comités d'hygiène et de sécurité comprennent :

- le chef d'établissement ou son représentant, président ;

- le chef de service de la sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité, à défaut un chef de service ou un ingénieur désigné par l'employeur, secrétaire ;

- le médecin de l'établissement ou du service interentreprises ;

- la conseillère du travail, s'il en existe une ;

- 3 représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise, dans les établissements ou parties d'établissements correspondant à une section du comité occupant 1 000 salariés au plus.

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

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

Article 65

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 et des délégués, en l'absence de comités :

- le décret du 1er 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 une grande diversité d'industries, les problèmes d'apprentissage feront l'objet de

dispositions particulières définies par des commissions spéciales pour chacune des industries intéressées.

Classification d'emplois et salaires

Article 68

Les classifications d'emplois et les taux de salaires et appointements minimaux figurent dans les annexes 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 nationale paritaire de conciliation.

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

Cette commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, par le canal de la confédération nationale des industries du bois, 36, avenue Hoche, Paris, et de la fédération nationale du bois, 1, place de Théâtre-Français, à Paris ;

- du côté salarial, par le canal de l'une ou l'autre des fédérations ou confédérations signataires de la présente convention.

La commission saisie devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 7 jours, à dater de la réception de la demande initiale.

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

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

Dépôt aux prud'hommes

Article 70

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

Adhésion

Article 71

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

Accords et avenants nationaux en vigueur

Avenant "ouvriers" à la convention collective du 28 novembre 1955

28 novembre 1955, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 novembre 1955 Légifrance

Classification professionnelle

Article 1er

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

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

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

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

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

Période d'essai

Article 2

La période d'essai définie à l'article 39 des clauses générales est fixée à 5 jours.

Délai-congé

Article 3

La durée du délai-congé réciproque définie à l'article 41 des clauses générales est fixée à 1 semaine.

Modification des conditions de travail - Mutations

Article 4

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

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

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

Travaux particuliers ou insalubres

Fourniture de vêtements de protection

Article 5

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

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

Nettoyage, entretien des vêtements

Article 6

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.

Salissures permanentes

Article 7

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

Salissures exceptionnelles

Article 8

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

Travail continu ou par poste

(Individuel ou par équipe)

Article 9

En dehors de l'horaire normal, comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer de façon continue ou par postes dans l'ensemble ou une partie de l'usine.

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

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

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

Les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de 40 heures seront applicables à cette répartition du travail.

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

Article 10

Chaque salarié aura droit :

A un repos de 1/2 heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte ; ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;

A une indemnité dite " de panier " correspondant à :

- 60 % de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de jour ;

- 125 % de la rémunération horaire minimum obligatoire pour les postes de nuit.

A une majoration de 15 % du salaire effectif :

- pour la totalité des heures du poste encadrant minuit ;

- pour toutes les heures avant 5 heures ou après 22 heures lorsque l'horaire habituel du poste les oblige à travailler avant ou après ces heures.

Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

Article 11

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

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

Indemnisation de jours fériés

Article 12

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

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier perdant une journée de travail total ou partielle du fait du chômage d'un jour férié, autre que le 1er mai, tombant un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, en totalité ou partiellement, recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

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

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

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

Lorsque la direction aura recours à la récupération dudit jour férié, les ouvriers absents lors de la récupération perdront le bénéfice de l'indemnisation du premier jour férié suivant cette récupération. La présente disposition ne sera toutefois applicable que si la récupération a été annoncée au plus tard la veille du jour férié et si elle a eu effectivement lieu dans les 3 mois suivant le jour férié. Elle ne sera pas non plus appliquée lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée, lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident du travail, ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Indemnité de congédiement

Article 13

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

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

Après 2 ans et jusqu'à 15 ans de présence : minimum de 6 heures de salaire par an ;

De 15 à 25 ans de présence : minimum de 8 heures de salaire par an (avec plafond de 170 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 2 cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans.

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

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

Annexe à la convention collective du 28 novembre 1955 - clauses générales

28 novembre 1955, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 8 février 1956 Légifrance

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

a) Récupération des fêtes légales

Dans les établissements où l'horaire de travail comporte normalement en sus du repos hebdomadaire 1 jour ou 1/2 journée de repos, il peut être fait travailler ce jour ou cette demi-journée quand un autre jour de la semaine aura été chômé en raison d'une fête légale.

b) Récupération des fêtes locales

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

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

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

Si l'interruption a duré :

- 1 jour au plus, la récupération s'effectue dans la semaine et la semaine suivante ;

- 2 jours au plus, la récupération s'effectue dans la semaine et les deux semaines suivantes ;

- 3 jours au plus, la récupération s'effectue dans la semaine et les trois semaines suivantes ;

- 4 jours et plus jusqu'à 40 heures, la récupération s'effectue dans la semaine et les quatre semaines suivantes.

Si la récupération porte sur plus de 40 heures, elle ne pourra s'effectuer sans l'autorisation écrite de l'inspecteur du travail donnée après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

NOTA : Le titre de l'annexe a été modifié par avenant du 8 février 1956.

Avenant "collaborateurs" à la convention collective du 28 novembre 1955

28 novembre 1955, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 novembre 1955 Légifrance

Article préambule

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 1er

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

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

Période d'essai

Article 2

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

La durée de la période d'essai est la même que celle du délai-congé prévu aux classifications professionnelles qui figurent en annexe.

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

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

Délégués du personnel

Article 3

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

- effectif égal ou inférieur à 25 collaborateurs : 1 titulaire et 1 suppléant ;

- effectif supérieur à 25 collaborateurs : 2 titulaires et 2 suppléants.

Comités d'entreprise

Article 4

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

- effectif égal ou inférieur à 25 collaborateurs : 1 titulaire et 1 suppléant ;

- effectif supérieur à 25 collaborateurs : 2 titulaires et 2 suppléants.

Embauchage

Article 5

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

- l'emploi dans la classification ;

- les appointements minima dudit emploi (base 40 heures) ;

- les appointements réels ;

- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

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

Promotion

Article 6

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

Appointements

Article 7

Les collaborateurs seront appointés exclusivement au mois.

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

Les taux minima ci-dessus sont les minima au-dessous desquels aucun collaborateur de plus de 18 ans ne sera rémunéré.

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

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;

- des primes basées exclusivement sur l'assiduité ;

- de la prime d'ancienneté ;

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

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

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

Bulletin de paye

Article 8

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

Appointements des jeunes employés

Article 9

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

2° Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minima des jeunes employés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir par rapport aux salaires minima des employés adultes des abattements supérieurs à :

- 50 % de 14 à 15 ans ;

- 40 % de 15 à 16 ans ;

- 30 % de 16 à 17 ans ;

- 20 % de 17 à 18 ans.

Prime d'ancienneté

Article 10 (1)

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

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;

- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;

- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;

- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;

- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant.

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

Afin de permettre une application effective de l'article 6 du présent avenant, il sera dérogé à la règle ci-dessus pour le "réceptionnaire" qui deviendrait "acheteur-réceptionnaire".

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

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

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

Pour les entreprises qui, jusqu'à présent, ne faisaient pas apparaître la prime d'ancienneté sur la feuille de paye, mais qui en tenaient compte dans les salaires effectivement versés, le régime applicable à la première paye qui suivra l'application de la convention sera le suivant :

Dans le cas où les appointements réels versés à un collaborateur avant l'application du nouveau barème annexé à la convention seraient supérieurs au nouveau minimum de la catégorie de l'intéressé, ce nouveau minimum serait augmenté du montant de la prime d'ancienneté et d'une somme égale à la moitié de la différence entre lesdits appointements réels et le nouveau minimum.

Toutefois, si les mêmes appointements réels étaient, avant l'application de la convention, supérieurs au nouveau minimum de plus de 2 fois la valeur de la prime d'ancienneté, cette prime, dont la mention devra apparaître sur le bulletin de paye, ne se cumulera pas obligatoirement avec tout ou partie de la tranche d'appointements excédant le montant du nouveau minimum.

Nota. - Les exemples chiffrés ci-après illustrent les principes qui précèdent :

Appointements réels avant l'application du nouveau barème (en francs)	Nouveau minimum d'une catégorie donnée (en francs)	Prime d'ancienneté pour 15 ans 15 % (en francs)	Moitié de la différence entre le salaire réel avant l'application de la convention et le nouveau minimum (en francs)	Rémunération totale (en francs)
29 000	30 000	4 500	-	34 500
31 000	30 000	4 500	500	35 000
34 500	30 000	4 500	2 250	36 750
38 000	30 000	4 500	4 000	38 500
40 000	30 000	4 500	Dans ce cas, le collaborateur ne pourra exiger le cumul de la nouvelle prime d'ancienneté avec tout ou partie de son supplément d'appointement.	40 000

Ce mode de calcul ne sera utilisé qu'au moment de l'application de la nouvelle convention collective. Ultérieurement, le montant de la prime d'ancienneté sera automatiquement modifié en fonction de l'ancienneté qui viendrait à s'accroître ou du minimum qui viendrait à être augmenté.

(1) Abrogé et remplacé, pour ce qui concerne le secteur de la brosserie, par l'accord du 1er mars 1986.

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.

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

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

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

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

Indemnité de maternité

Article 13

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, la collaboratrice recevra, à l'occasion de l'accouchement, et pour couvrir forfaitairement la perte de salaire pendant la période légale d'arrêt obligatoire, une indemnité de maternité égale à la moitié du salaire limite mensuel fixé comme plafond des cotisations de la sécurité sociale. Pendant la période légale d'arrêt obligatoire fixée actuellement à 8 semaines, l'intéressée ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 18.

Congés d'allaitement

Article 14 "

Après un minimum de 1 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 12 mois au maximum, soit sous forme d'aménagement de l'horaire personnel de l'intéressée.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître 6 semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

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

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

Congés payés

Article 15

Les congés payés seront attribués selon les dispositions des articles 58 (à l'exception du paragraphe b) et 60 des clauses générales.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté sera déterminée par addition des périodes continues ou non de services dans l'entreprise, quelles qu'aient été les fonctions occupées.

Pour le calcul de la durée du congé, le temps pendant lequel le collaborateur malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 18 sera assimilé à du travail effectif.

Le collaborateur absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. S'il reprend son travail avant le 31 octobre il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé.

Congés exceptionnels pour mariage ou décès

Article 16

Les congés exceptionnels pour événements de famille - mariage ou décès - seront accordés conformément aux dispositions de l'article 59 du chapitre traitant des clauses générales.

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

Service militaire

Article 17

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

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

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

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

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

Maladie - Accident

Article 18

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

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

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

- après 1 an de présence : 75 jours à 80 % des appointements ;

- après 3 ans de présence : 90 jours à 80 % des appointements.

(Additif du 7 novembre 1974.) (1) " Après 3 ans de présence : 90 jours à 90 % 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.

(1) Nota. - Il est précisé que l'additif du 7 novembre 1974 qui porte à 90 % des appointements pendant 90 jours l'indemnisation versée aux collaborateurs ayant 3 ans de présence est applicable seulement aux entreprises du négoce et de l'importation des bois.

Article 19

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du

remplacement sera fait à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie.

Dans le cas où l'employeur aurait notifié la rupture du contrat, l'intéressé recevra son indemnité de préavis.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 22, 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 faute grave, sera de 1 ou 2 mois, ainsi qu'il est indiqué à l'accord de salaires.

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

Le licenciement doit être notifié par écrit.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le collaborateur congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans ce cas, l'employeur, conformément à l'article 41 des clauses générales, n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par le collaborateur congédié.

Pendant la période de préavis, les collaborateurs sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois. Les 50 heures allouées pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 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.

DUREE DU PREAVIS (1)

(Additif communiqué le 24 janvier 1956)

EMPLOIS	PREAVIS
Garçon de bureau	1 mois
Classier archiviste	-
Téléphoniste	-
Dactylo débutante	-
Chauffeur livreur (3,5 t à 5 t)	-
Chauffeur livreur (5 t à 10 t	-
Employé aux écritures	-
Sténodactylo débutante	-

Dactylo 1er degré	-
Pointeau 1er échelon	-
Dactylo 2e degré	-
Dactylo facturière	-
Sténodactylo 1er degré	-
Sténotypiste 1er degré	-
Téléphoniste standardiste	-
Chauffeur livreur (plus de 10 t)	-
Sténodactylo 2e degré	-
Sténotypiste 2e degré	-
Correspondancier	-
Aide-comptable, teneur de livres, 1er échelon	-
Sténodactylo correspondancière	-
Pointeau 2e échelon	-
Aide-comptable, teneur de livres, 2e échelon	-
Aide-caissier	-
Mécanographe facturière	-
Secrétaire sténodactylo	-
Comptable industriel ou commercial 1er degré	-
Agent de production ou de planning	-
Réceptionnaire	-
Caissier-comptable	-
Contremaître 1re catégorie	-
Comptable industriel ou commercial 2e degré	2 mois
Chef d'atelier	-
Contremaître 2e catégorie	-
Chef de chantier (négoce du bois)	-
Acheteur réceptionnaire (1er échelon)	-

(1) Abrogé et remplacé, en ce qui concerne le secteur de la brosserie, par accord du 1er mars 1986.

Indemnité de congédiement

Article 22

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

- à partir de 5 années de présence :

- 1/5 de mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;

- 1/10 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 30 ans d'ancienneté.

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

En cas de licenciement de collaborateurs résultant de licenciements collectifs d'ouvriers, suivant les dispositions prévues à l'article 13 (2e 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.

ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

(Additif du 7 novembre 1974.)

Les dispositions prévues à l'article 21 de l'accord de mensualisation des ouvriers s'appliquent également aux collaborateurs. "

Changement de résidence

Article 23

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

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le collaborateur est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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

Classifications professionnelles

Article 24

Pour chacune des branches d'activité relevant de la présente convention, les classifications dans les catégories professionnelles se feront conformément aux décisions ministérielles des classifications professionnelles Parodi, à l'exception des emplois suivants, qui relèveront de l'avenant " Ouvriers " :

- personnel de nettoyage, conducteurs de monte-charge sans manutention, veilleurs de nuit (avec et sans ronde), cyclistes, plantons, garçons de magasin, surveillants aux portes.

Nota. - Afin de corriger une erreur qui s'est glissée dans la définition de l'" aide comptable, teneur de livres, 2e échelon ", telle qu'elle figure dans les décisions ministérielles des classifications professionnelles Parodi, l'emploi précité est ainsi défini dans la présente convention :

- aide-comptable, teneur de livres, 2e échelon :

- a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

Par dérogation aux dispositions de l'article 24, il est décidé de substituer à la définition des classifications Parodi de l'acheteur réceptionnaire 1er échelon la définition suivante :

Acheteur réceptionnaire :

- employé technique ayant des connaissances professionnelles étendues à la plupart des essences et une expérience suffisante pour acheter et recevoir les marchandises suivant les directives qui lui ont été données par l'employeur ou le représentant de l'employeur.

D'autre part, en application de l'article 24 prévoyant le maintien des classifications professionnelles Parodi, la définition du chef d'équipe prévue par lesdites classifications est maintenue avec la rédaction suivante :

Chef d'équipe :

- ouvrier qui dirige d'une façon permanente un certain nombre d'ouvriers (manoeuvres, manoeuvres spécialisés, etc.). Travaille normalement à la production. A la responsabilité du rendement de son équipe sous un contrôle supérieur. Effectue un minimum de travail d'administration (fiches, bons de sortie ou de travail). Sa rémunération minima est évaluée à partir du salaire minimum de l'ouvrier de la catégorie la plus élevée qu'il a sous ses ordres (à l'exception des ouvriers ne travaillant pas directement à la production, tels que les outilleurs, régleurs, affûteurs ou ouvriers d'entretien) majoré de 20 %.

Avenant "ingénieurs et cadres" à la convention collective du 28 novembre 1955

28 novembre 1955, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 novembre 1955 Légifrance

Domaine d'application

Article 1er

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

Le classement des ingénieurs et cadres est défini par les positions ci-après :

Position I

a) Ingénieurs et assimilés débutants, ingénieurs diplômés selon la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur ou cadre.

b) Débutants titulaires d'un diplôme des HEC, école des sciences politiques, institut d'études politiques de l'université de Paris et instituts analogues (ord. 45-2283 du 9 octobre 1945), écoles supérieures de commerce reconnues par l'Etat, ESSSECHEC des jeunes filles, agrégations, doctorats, licences universitaires délivrés par les facultés françaises.

c) Débutants titulaires d'un diplôme de technicien de l'école supérieure du bois, après un stage probatoire de 1 an dans la profession.

Nota. - Il est entendu que l'on entend par " débutants " les jeunes ingénieurs ou assimilés pendant les 2 premières années consécutives dans l'entreprise à leur sortie d'école.

Position II

Ingénieurs et cadres assimilés ayant acquis, par des études scientifiques ou professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Il est décidé de considérer comme rentrant dans la position II :

a) Le " commis principal de scierie " lorsqu'il répond à la définition suivante :

Assume par délégation permanente de l'employeur ou de son représentant, dans les petites et moyennes entreprises, des fonctions administratives, commerciales et techniques comportant initiative et responsabilité.

b) L'" acheteur principal " lorsqu'il répond à la définition suivante :

Chargé des achats de bois de l'établissement dont il dépend. Procède, sous sa seule responsabilité et par délégation spéciale de l'employeur, aux achats de bois (sur pied, abattus ou débités), soit directement, soit à l'aide de collaborateurs qu'il supervise. Débat et conclut les marchés.

Position III

a) Ingénieurs et cadres confirmés : cadres administratifs, techniques ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un chef de service et qui ont à diriger et coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité.

b) Cadres supérieurs (administratifs, techniques ou commerciaux) dont les fonctions entraînent le commandement sur des ingénieurs ou cadres définis au paragraphe ci-dessus.

.

NOTA - Dans les articles qui suivent, le terme " cadres " remplacera l'expression " ingénieurs et cadres " et s'appliquera à toutes

les positions ci-dessus définies.

Article supprimé et remplacé, en ce qui concerne la brosserie, par l'accord du 1er mars 1986 modifié l'avenant n° 3 du 30 août 2005.

Délégués du personnel, cadre

Article 3

Dans les entreprises occupant un effectif total de 200 salariés ou plus, un collège cadre devra être constitué. Il comprendra un délégué et un suppléant pour les entreprises occupant jusqu'à 10 cadres et 2 délégués et 2 suppléants au-dessus.

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

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

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

Contrats de travail

Article 4

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

Engagement - Période d'essai

Article 5

Conformément aux clauses générales, tout engagement pourra comporter une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois maximum.

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

Pendant les 2 mois suivants, un délai-congé réciproque de 15 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 15 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 (1) (2) ;

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

- le régime de prévoyance et de retraites adoptés ;

- éventuellement les autres clauses particulières.

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

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

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la 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.

(1) Pour le secteur des industries du bois, voir accord de classification du 28 avril 1989.
(2) Pour le secteur du négoce et de l'importation des bois, voir accord du 10 février 1992.

Notification individuelle

Article 7

Dans un délai de 2 mois à compter de l'application du présent avenant, tout cadre en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus.

Modification du contrat

Article 8

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 6 devra faire l'objet d'une notification écrite. Les modifications de contrat sont également régies par l'article 50 des clauses générales.

Promotion et priorité d'emploi

Article 9

En cas de vacance ou de création de postes, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fera appel de préférence aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ces postes ou aux cadres qui auraient été licenciés pour suppression d'emploi ou manque de travail.

Cette préférence cessera lorsqu'un délai d'une année se sera écoulé à partir du licenciement ou lorsque l'intéressé n'aura pas accepté, dans un délai de 15 jours, la proposition de rengagement.

Déplacements

Article 10

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

Les déplacements par fer seront assurés au moins en seconde classe le jour, et en couchette de seconde classe la nuit.

Déplacement 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 :

- à 80 % pendant les 3 premiers mois ;

- à 50 % pendant les 3 mois suivants.

B. - Au-delà de 3 ans d'ancienneté :

- à 100 % pendant les 3 premiers mois ;

- à 50 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 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 1 an d'ancienneté aux cadres féminins des absences avec un maximum de 2 mois par an.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 13

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dont l'indisponibilité persiste, il pourra prendre acte d'une rupture par force majeure du contrat de travail. Dans ce cas, la notification du remplacement et de la rupture en résultant sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Elle ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 12 ci-dessus dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à épuisement de ses droits.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, les droits de l'intéressé, à partir de cette date, seront liquidés par le paiement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis.

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

Pour les ingénieurs et cadres de la position I, les congés sont accordés suivant les articles 58 (§ a, d et e) et 60 des clauses générales.

Pour les ingénieurs et cadres des positions II et III, les congés sont également accordés suivant les articles 58 (§§ a, d et e) et 60 des clauses générales. Toutefois, un supplément de 2 jours de congé sera accordé après 1 an de présence comme cadre dans l'entreprise ; ce supplément est porté à 4 jours après 3 ans de présence comme cadre dans l'entreprise.

Ces dispositions ne font pas obstacle au respect des situations individuelles actuellement plus favorables.

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé une durée compensatrice équivalente au déplacement provoqué par ce rappel et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Ancienneté

Article 16

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

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

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

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

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ou le temps passé dans une autre entreprise ressortissant ou non de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions ou en accord avec l'employeur, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente à moins qu'il n'ait touché son indemnité de congédiement ;

- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;

- les périodes militaires obligatoires ;

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

- les interruptions pour maladie, pour longue maladie et pour accident dans la limite maximum de 3 ans et pour la maternité ;

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

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

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

- le licenciement, sauf pour faute lourde ;

- les repos facultatifs de maternité,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes.

Inventions

Article 17

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

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

2. Si dans un délai de 5 ans consécutif à la prise de brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, 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 de 1 mois ;

- au cours de la deuxième année, elle est de 2 mois ;

- au cours de la troisième année, elle est de 3 mois.

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

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

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

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal à chaque mois à 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 3 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 3 mois jusqu'à 30 ans.

Cette indemnité ne sera pas due lors du passage en retraite de l'intéressé.

Cette indemnité n'est pas due en cas de congédiement pour faute lourde.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sera le traitement total du dernier mois de travail normal, primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature compris, à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 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 2 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 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est congédié (sauf en cas de faute lourde) entre 60 et 65 ans, l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité de congédiement qu'il aurait acquise à l'âge de 65 ans.

Lorsqu'un cadre part volontairement entre soixante et 65 ans - à condition d'avoir plus de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise - avec l'accord de son employeur, il reçoit une indemnité égale à 50 % 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 1er du présent article.

Dans le cas où le cadre n'a pas 3 ans d'ancienneté comme cadre, il bénéficiera de l'indemnité de congédiement fixée à l'avenant " Collaborateur ", mais son droit sera calculé en ajoutant au temps passé comme collaborateur le temps passé comme cadre dans l'entreprise.

Dans le cas où le cadre possède une ancienneté de cadre égale ou supérieure à 3 ans, il bénéficiera d'une indemnité de congédiement composée de 2 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 2 conditions suivante :

1° Avoir 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, comme cadre ;

2° Prendre sa retraite à 65 ans. En cas de remploi dans l'entreprise, l'indemnité de départ en retraite sera diminuée de 20 % par année de présence. Elle s'éteindra à 70 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 % (obligatoire)	Intermédiaire	16 % (facultatif)
Indemnité de départ en retraite.	50 % de l'indemnité de congédiement.	35 % de l'indemnité de congédiement.	25 % de l'indemnité de congédiement.

Le cadre possédant entre 10 et 15 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de départ en retraite au tableau ci-dessus.

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

Rémunération

Article 22

Les appointements des ingénieurs et cadres seront définis par une annexe au présent avenant.

Commission de classement

Article 23

Lorsqu'un des ressortissants du présent avenant estime que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai de 2 mois qui suivra le premier versement de ses appointements calculés en application de la présente convention, soumettre son cas à une commission constituée à la diligence des organisations nationales signataires et comprenant un nombre égal de représentants de ces organisations.

Accord du 21 février 1962 relatif au régime de retraite complémentaire des assurances sociales agricoles

21 février 1962, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 1962 Légifrance

Objet

Article 1er

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire l'affiliation des ouvriers et mensuels immatriculés au régime des assurances sociales agricoles - à l'exclusion des cadres - des entreprises visées à l'article 2, à une institution de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article 1050 du code rural.

Champ d'application professionnel et territorial

Article 2

Le présent accord s'applique en ce qui concerne les ouvriers et mensuels (autres que les cadres) immatriculés au régime des assurances sociales agricoles, aux entreprises relevant des activités telles que définies ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959), et exerçant leur profession sur le territoire métropolitain et en Corse. Il ne s'applique pas dans la forêt de Gascogne aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime.

Section 21

214-74.

Section 25

254-2 et 255-2 (exclusivement les bâtiments fluviaux et embarcations en bois).

Section 52

523-2. 523-3, 523-4.

Section 53

531-0, 531-1, 531-2.

532-5, 532-9 (à l'exception des fûts étanches en bois pour liquide :

muids, tonneaux, foudres, cuves, etc. et des réparateurs de futailles).

532-11, 532-13, 532-14, 532-15.

532-22, 532-26.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-41, 532-42 (à l'exception des boîtes à fromage), 532-43, 532-45, 532-46.

532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79.

532-81, 532-82.

532-9.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15.

572-33.

572-6 (exclusivement fabrications en bois).

573-1 (exclusivement fabrication de chaises pliantes).

573-2 (exclusivement fabrication de parcs pour bébés et articles de marche pour bébés).

Section 59

592-41, 592-42, 592-44.

L'énumération qui précède englobe les activités professionnelles des industries du bois et des scieries qui doivent s'affilier à une institution de retraite complémentaire qu'elles soient d'un caractère agricole ou industriel.

Institution

Article 3

L'adhésion des employeurs doit se faire à la CNRB-A, section agricole et professionnelle du bois de l'Association générale de retraites par répartition.

Salariés relevant de l'accord

Article 4

Doivent être affiliés tous les salariés visés à l'article 1er et remplissant les conditions suivantes :

a) Etre âgés de 21 ans ;

b) Avoir 6 mois de présence continus ou discontinus en métropole ou en Corse, dans une ou plusieurs entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Cotisation

Article 5

a) Assiette.

Les cotisations seront calculées sur le salaire brut global.

b) Taux - Répartition.

Le taux minimum global de la cotisation est de 3,5 %, chaque entreprise restant libre d'adopter un taux global supérieur, sans toutefois modifier la répartition prévue ci-après.

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit au moins 2,10 % ;

- 40 % à la charge du salarié, soit au moins 1,40 %,

la cotisation du salarié étant retenue sur chaque paie.

Entreprises ayant déjà adhéré à une institution de retraite ou ayant un régime d'entreprise

Article 6

Les entreprises déjà affiliées, avant la date d'application du présent accord, à une institution de retraite ne seront pas tenues de changer de régime ou de caisse.

Au cas où la cotisation globale des entreprises visées ci-dessus serait inférieure à 3,5 %, celles-ci, quelle que soit la caisse à laquelle elles appartiennent, devront la porter à ce taux à partir du 1er janvier 1962 dans les mêmes conditions ; en tout état de cause, la part patronale ne pourra être inférieure à 2,10 %.

Avantages antérieurs

Article 7

L'application du présent accord ne pourra entraîner dans une entreprise :

- un cumul entre les avantages en résultant et ceux pouvant exister pour le même objet ;

- une diminution des avantages dont pouvaient déjà bénéficier les salariés pour le même objet.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des organisations signataires, effectuée, avec préavis de 3 mois, par

lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les organisations signataires.

Il sera révisable à tout moment au gré des parties signataires.

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

Date d'application

Article 9

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 1962.

Dépôt aux prud'hommes

Article 10

Le présent accord sera déposé au conseil de prud'hommes compétent conformément au code du travail.

Accord collectif national du 21 mai 1962 relatif à la retraite complémentaire

21 mai 1962, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 1962 Légifrance

Objet

Article 1er

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire l'affiliation des ouvriers et mensuels (non immatriculés au régime des assurances sociales agricoles) des entreprises visées à l'article 2 à une institution de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article L. 4 du code de la sécurité sociale.

Champ d'application professionnel et territorial

Article 2

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités telles que définies ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959) et exerçant leur profession sur le territoire métropolitain et en Corse. Il ne s'applique pas dans la forêt de Gascogne aux entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime :

Section 21

214-74.

Section 25

254-2 et 255-2 (exclusivement les bâtiments fluviaux et embarcations en bois).

Section 52

523-2, 523-3, 523-4.

Section 53

531-0, 531-1, 531-2.

532-5, 532-9 (à l'exception des fûts étanches en bois pour liquide :

muids, tonneaux, foudres, cuves, etc., et des réparations de futailles).

532-11, 532-13, 532-14, 532-15.

532-22, 532-28.

532-31, 532-32, 532-33, 532-34.

532-41, 532-42 (à l'exception des boîtes à fromage), 532-43, 532-45, 532-46.

532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79.

532-81, 532-82.

532-9.

Section 57

572-11, 572-12, 572-14, 572-15.

572-33.

572-6 (exclusivement fabrication en bois).

753-1 (exclusivement fabrication de chaises pliantes), 573-2 (exclusivement fabrication de parcs pour bébés et d'articles de marche pour bébés).

Section 59

591-1, 591-2, 591-3, 591-4, 591-5, 591-7, 591-8, 591-9 (activité de la brosserie ajoutée par avenant du 20 novembre 1970).

592-41, 592-42, 592-44.

L'énumération qui précède englobe les activités professionnelles des industries du bois et des scieries qu'elles soient d'un caractère agricole ou industriel.

Institution

Article 3

L'adhésion des employeurs doit se faire :

- soit à la CNRB-A (section professionnelle du bois de l'association générale de retraites par répartition) ;

- CNRB-U (section professionnelle du bois de la CRI-UNIRS).

L'institution sera choisie par accord soit entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel, soit avec le personnel à défaut de délégués.

Salariés relevant de l'accord

Article 4

Tous les salariés non immatriculés au régime de la sécurité sociale agricole et non affiliés à un régime de retraite des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947, remplissant les conditions suivantes, doivent être inscrits à la section choisie :

a) Etre âgés de 21 ans ;

b) Avoir 6 mois de présence continue ou discontinue en métropole ou en Corse, dans une ou plusieurs entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Cotisation

Article 5

a) Assiette.

Les cotisations seront calculées sur le salaire brut global.

b) Taux - Répartition.

Le taux minimum global de la cotisation est de 3,5 %, chaque entreprise restant libre d'adopter un taux global supérieur, sans toutefois modifier la répartition prévue ci-après :

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit au moins 2,10 % ;

- 40 % à la charge du salarié, soit au moins 1,40 %,

la cotisation du salarié étant retenue sur chaque paie.

Entreprises ayant déjà adhéré à une institution de retraite ou ayant un régime d'entreprise

Article 6

Les entreprises déjà affiliées avant la date d'application du présent accord à une institution de retraite ne seront pas tenues de changer d'institution.

Au cas où la cotisation globale des entreprises visées ci-dessus serait inférieure à 3,5 %, celles-ci devront la porter à ce taux à partir du 1er janvier 1962 dans les mêmes conditions ; en tout état de cause, la part patronale ne pourra être inférieure à 2,10 %.

Avantages antérieurs

Article 7

L'application du présent accord ne pourra entraîner dans une entreprise :

- un cumul entre les avantages en résultant et ceux pouvant exister pour le même objet ;

- une diminution des avantages dont pouvaient déjà bénéficier les salariés pour le même objet.

Durée, dénonciation, révision

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des organisations signataires effectuée, avec préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à toutes les organisations signataires.

Il sera révisable à tout moment au gré des parties signataires.

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

Date d'application

Article 9

Le présent accord qui se substitue à l'accord du 30 décembre 1961 prendra effet au 1er janvier 1962.

Dépôt aux prud'hommes

Article 10

Le présent accord sera déposé au conseil de prud'hommes compétent conformément au code du travail.

Additif n° 3 du 31 mars 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel

31 mars 1968, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 6 janvier 1969 Légifrance

Ont été arrêtées les dispositions suivantes applicables aux salariés des entreprises relevant des articles ci-dessous désignés :
Section 21
214-74.
Section 25
253-2.
Section 53
531.
532-11 (à l'exception des parquets châtaignier), 532-12, 532-13, 532-14, 532-15.

532-26, 532-28.
532-31, 532-32, 532-33, 532-34.
532-42, 532-43.
532-5, 532-71.
532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine).
532-81, 532-82.
Section 57
572-33.
Ex-573-1 (chaises pliantes et poussettes).

Article 1er

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

- avoir une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise ;

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, depuis la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;

- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail apprécié dans le cadre des 2 dernières quatorzaines ou du dernier mois suivant le mode de paie de l'établissement.

Article 4

Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire de 1,10 F dans la région parisienne, 1,05 F dans les autres zones au sens de la réglementation du chômage.

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

Article 5

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale du chômage partiel ne devra pas dépasser 90 % du salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les 2 dernières périodes normales de paie.

Article 6

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

Article 7

Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à indemnisation cesse à leur égard 15 jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'oeuvre, l'autorisation de mettre fin à leur contrat.

Article 8

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

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de 6 mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de la récupération des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas 2 mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 10

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension par le ministre des affaires sociales.

Additif n° 2 du 5 octobre 1971 à l'accord de mensualisation (scieries)

5 octobre 1971, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 5 octobre 1971 Légifrance

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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

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

Article 2

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

TITRE II : DATE D'APPLICATION

Article 3

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

A compter du 1er janvier 1972 une ancienneté de 3 ans révolus ;

A compter du 1er janvier 1974 une ancienneté de 2 ans révolus ;

A compter du 1er janvier 1976 une ancienneté de 1 an révolu.

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

TITRE III : REMUNERATION

Article 4

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

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

Article 5

A ce salaire s'ajouteront :

1° La rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà de 40 heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

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

Article 6

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

Article 7

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

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

TITRE IV : JOURS FERIES

Article 8

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

TITRE V : DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Article 9

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

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

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

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum de 1 an, pour accident ou maternité.

Article 10

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

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été de 1 an au moins.

Article 11

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

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

TITRE VI : INDEMNITES POUR MALADIES OU ACCIDENTS

Article 12

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

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

Article 13

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

Après 1 an de présence : 75 jours à 80 % des salaires effectifs ;

Après 3 ans de présence : 90 jours à 80 % des salaires effectifs.

Toutefois, pour les salariés ayant 3 enfants ou plus à charge, au sens de l'article L. 285 du code de la sécurité sociale, cette indemnisation est portée à 100 % des salaires effectifs à partir du 31e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du 4e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII : PREAVIS DE LICENCIEMENT

Préavis

Article 18

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

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

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

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

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

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

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

Article 19

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

A partir de 6 années de présence continue dans l'entreprise, un cinquième de mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;

A partir de 11 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté, 1/10 de mois.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des 3 derniers mois (1).

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 12 avril 1972, art. 1er).

(+) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

TITRE VIII : PRIME D'ANCIENNETE

Article 20

Il est versé aux bénéficiaires du présent accord une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé (base 40 heures de travail par semaine) un taux déterminé comme suit :

Ancienneté	Taux de la prime en pourcentage du salaire minimum

1er janvier 1972	1er janvier 1973	1er janvier 1974	
3 ans	1	1,5	2
6 ans	2	3	4,5
9 ans	3	4,5	6,5
12 ans	4	6	9
15 ans	5	7,5	12

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

Les jours d'absence autres que pour maladie et accident entraîneront une réduction prorata temporis de la prime d'ancienneté.

En cas de maladie ou d'accident, la prime d'ancienneté n'est acquise que pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 13.

Additif n° 3 du 16 novembre 1971 à l'accord de mensualisation (négoce et importation des bois)

16 novembre 1971, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 16 novembre 1971 Légifrance

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers des entreprises inscrites sous les numéros de la nomenclature INSEE (1) ci-après :

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

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

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

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

(1) : Avenant du 16 mars 1977 : "ou selon la nouvelle nomenclature des activités et produits : APE 5907".

Article 2

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

TITRE II : DATE D'APPLICATION

Article 3

Seront admis au statut d'"ouvrier mensualisé" tous les ouvriers de l'entreprise ayant, à compter du 1er janvier 1975, une ancienneté de 1 an révolu.

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

TITRE III : REMUNERATION

Article 4

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

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

Article 5

A ce salaire s'ajouteront :

1° La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de 40 heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

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

Article 6

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

Article 7

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

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

TITRE IV : JOURS FERIES

Article 8

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

TITRE V : DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Article 9

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

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

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

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum de 1 an, pour accident ou maternité.

Article 10

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

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été de 1 an au moins.

Article 11

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration,

sous réserve que le salarié n'ait pas été licencié pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qu'il n'ait pas démissionné.

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

TITRE VI : INDEMNITES POUR MALADIES OU ACCIDENTS

Article 12

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

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

Article 13

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

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

Toutefois, pour les salariés ayant 3 enfants ou plus à charge, au sens de l'article L. 285 du code de la sécurité sociale, cette indemnisation est portée à 100 % des salaires effectifs à partir du 31e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du 4e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII : PREAVIS ET LICENCIEMENT

Préavis

Article 18

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

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

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

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

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

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

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

Article 19

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

- à partir de 6 années de présence continue dans l'entreprise, 1/5 de mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;

- à partir de 11 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté, 1/10 de mois.

Dans les 2 cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective des 3 derniers mois (1).

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et 121-1 du code du travail (arrêté du 12 avril 1972, art. 1er).

(+) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et 121-1 du code du travail.

TITRE VIII : PRIME D'ANCIENNETE

Article 20

Il est versé aux bénéficiaires du présent accord une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, base de 40 heures de travail par semaine un taux déterminé comme suit :

Ancienneté dans la société	Taux de la prime en pourcentage du salaire minimum			
1er janvier 1972	1er janvier 1973	1er janvier 1974	1er janvier 1975	
3 ans	1	1,5	2	2,5
6 ans	2	3	4,5	5
9 ans	3	4,5	6,5	7,5
12 ans	4	6	9	10,5
15 ans	5	7,5	12	13,5

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

Les jours d'absence autres que pour maladie et accident entraîneront une réduction pro rata temporis de la prime d'ancienneté.

En cas de maladie ou d'accident, la prime d'ancienneté n'est acquise que pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 13.

Indemnité de départ en retraite

Article 21

Le départ en retraite à 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) des salariés ouvriers ou collaborateurs des entreprises du négoce et de l'importation des bois, reprises sous les numéros d' INSEE : 737-2 (non compris les bois d'indusrie) et 737-3 (à l'exception des entreprises de commerce et de location de fûts, futailles et tonneaux en bois) ou selon la nouvelle nomenclature d'activité et de produit APE 5907 ne constitue pas une démission ou un licenciement.

La retraite normale de la sécurité sociale et des régimes de retraite complémentaire étant acquise à 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), tout salarié ouvrier ou collaborateur pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite à cet âge.

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

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

Montant des indemnités :

Le salarié ouvrier ou collaborateur prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, à un âge actuellement égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une indemnité de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- à partir de 2 ans et jusqu'à 6 ans : 1/10 de mois par année de présence ;

- à partir de 6 ans et jusqu'à 10 ans : 1/5 de mois pour les 10 première années ;

- à partir de la 11e année et jusqu'à la 25e année : 1/10 de mois.

Cette indemnité est calculée sur la rémunération mensuelle effective moyenne des 3 derniers mois.

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

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

Additif n° 4 du 20 décembre 1971 à l'accord de mensualisation (fabriques de parquets)

20 décembre 1971, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 20 décembre 1971 Légifrance

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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

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

Article 2

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

TITRE II : DATE D'APPLICATION

Article 3

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

A compter du 1er janvier 1972 une ancienneté de 3 ans révolus ;

A compter du 1er janvier 1974 une ancienneté de 2 ans révolus ;

A compter du 1er janvier 1976 une ancienneté de 1 an révolu.

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

TITRE III : REMUNERATION

Article 4

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

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

Article 5

A ce salaire s'ajouteront :

1. La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de 40 heures par semaine avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales en vigueur ;

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

Article 6

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

Article 7

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

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

TITRE IV : JOURS FERIES

Article 8

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

TITRE V : DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Article 9

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

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

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

avec l'employeur ;

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum de 1 an, pour accident ou maternité.

Article 10

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

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été de 1 an au moins.

Article 11

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

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

TITRE VI : INDEMNITES POUR MALADIES OU ACCIDENTS

Article 12

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

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

Article 13

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

Après 1 an de présence : 75 jours à 80 % des salaires effectifs ;

Après 3 ans de présence : 90 jours à 80 % des salaires effectifs.

Toutefois, pour les salariés ayant 3 enfants ou plus à charge, au sens de l'article L. 285 du code de la sécurité sociale, cette indemnisation est portée à 100 % des salaires effectifs à partir du 31e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du 4e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Article 15

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un ouvrier au cours d'une même année civile, la durée

d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Article 16

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

Article 17

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

TITRE VII : PREAVIS DE LICENCIEMENT

Préavis.

Article 18

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

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

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

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

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

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

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

Article 19

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

A partir de 6 années de présence continue dans l'entreprise, 1/5 de mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;

A partir de 11 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté, 1/10 de mois.

Dans les 2 cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des 3 derniers mois (1).

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus (1).

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 12 avril 1972, art. 1er).

(+) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

TITRE VIII : PRIME D'ANCIENNETE

Article 20

Il est versé aux bénéficiaires du présent accord une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé (base 40 heures de travail par semaine) un taux déterminé comme suit :

Ancienneté	Taux de la prime en pourcentage du salaire minimum		
1er janvier 1972	1er janvier 1973	1er janvier 1974	
3 ans	1	1,5	2
6 ans	2	3	4,5
9 ans	3	4,5	6,5
12 ans	4	6	9
15 ans	5	7,5	12

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

Les jours d'absence autres que pour maladie et accident entraîneront une réduction prorata temporis de la prime d'ancienneté.

En cas de maladie ou d'accident, la prime d'ancienneté n'est acquise que pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 13.

Additif n° 5 du 20 décembre 1971 à l'accord de mensualisation (fabriques de moulures, traitements des bois, sciures et farines de bois, matériel de sport et de pêche en bois)

20 décembre 1971, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 20 décembre 1971 Légifrance

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers des entreprises relevant des activités reprises dans la nomenclature des activités économiques sous les numéros suivants :
Section 53 : 532-14, 532-31, 532-32, 532-33, 532-81, 532,82.
Section 57 : 572-11, 572-12, 572-14, 572-15, 572-16, 572-17, 572-33.

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

Article 2

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

TITRE II : DATE D'APPLICATION

Article 3

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

A compter du 1er janvier 1972 une ancienneté de 3 ans révolus ;

A compter du 1er janvier 1974 une ancienneté de 2 ans révolus ;

A compter du 1er janvier 1976 une ancienneté de 1 an révolu.

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

TITRE III : REMUNERATION

Article 4

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

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

Article 5

A ce salaire s'ajouteront :

1° La rémunération des heures supplémentaires, effectuées au-delà de 40 heures par semaine avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

2° Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective ou le présent accord ;

3° La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement.

Article 6

Dans le cas où, par suite d'une ou de plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 54 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit1/174 du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

Article 7

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

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

TITRE IV : JOURS FERIES

Article 8

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

TITRE V : DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Article 9

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

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

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

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

- les périodes militaires de réserve ;

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

- les interruptions pour maladie ou pour longue maladie dans la limite maximum de 1 an, pour accident ou maternité.

Article 10

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

Il en est de même de la durée du service militaire, à la double condition qu'il ait été limité à sa durée normale et obligatoire et que la durée des services dans l'entreprise avant le départ aux armées ait été de 1 an au moins.

Article 11

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

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

TITRE VI : INDEMNITES POUR MALADIES OU ACCIDENTS

Article 12

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

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

Article 13

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

- après 1 an de présence : 75 jours à 80 % des salaires effectifs ;

- après 3 ans de présence : 90 jours à 80 % des salaires effectifs.

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

Article 14

L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du 4e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Elle est calculée sur la base d'un traitement du salaire mensuel effectif par jour d'absence ouvrable ou non.

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

période d'indemnisation restant à courir.

TITRE VII : PREAVIS ET LICENCIEMENT

Préavis

Article 18

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

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

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

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

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

Pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour recherche d'emploi. Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

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

Article 19

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

A partir de 6 années de présence continue dans l'entreprise, 1/5 de mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;

A partir de 11 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté, 1/10 de mois.

Dans les 2 cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de 65 ans et la rémunération mensuelle qui sert à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des 3 derniers mois (1).

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 12 avril 1972, art. 1er).

(+) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L.122-9 et R. 122-1 du code du travail.

TITRE VIII : PRIME D'ANCIENNETE

Article 20

Il est versé aux bénéficiaires du présent accord une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, base 40 heures de travail par semaine, un taux déterminé comme suit :

Ancienneté	Taux de la prime en pourcentage du salaire minimum	
1er janvier 1972	1er janvier 1973	1er janvier 1974

3 ans	1	1,5	2
6 ans	2	3	4,5
9 ans	3	4,5	6,5
12 ans	4	6	9
15 ans	5	7,5	12

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

Les jours d'absence autres que pour maladie et accident entraîneront une réduction prorata temporis de la prime d'ancienneté.

En cas de maladie ou d'accident, la prime d'ancienneté n'est acquise que pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 13.

Accord du 14 janvier 1972 de mensualisation (industries de la brosserie)

14 janvier 1972, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 janvier 1972 Légifrance

Les parties signataires conviennent de l'accord suivant portant sur la mensualisation des ouvriers :

TITRE Ier : Champ d'application

Article 1er

L'accord s'applique aux ouvriers des entreprises désignées aux numéros 591/1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 de la Nomenclature des activités économiques régies par l'accord du 12 juin 1970.

Il ne s'applique pas aux ouvriers non permanents de ces entreprises ni aux travailleurs à domicile.

TITRE II : Conditions d'application

Article 2

Le statut d'ouvrier mensualisé sera aplliqué à tous les salariés horaires ayant :

- une ancienneté de présence dans l'entreprise d'au moins 3 ans au 1er janvier 1972 ;

- une ancienneté de présence dans l'entreprise d'au moins 2 ans au 1er janvier 1973 ;

- une ancienneté de présence dans l'entreprise d'au moins 1 an au 1er janvier 1974.

Le statut d'ouvrier mensualisé sera appliqué à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel 'ancienneté requise a été atteinte.

Article 3

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

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

1. Le temps pass"dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur.

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième.

Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945.

2. Les périodes militaires obligatoires :

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

Les interruptions pour maladie ou pour longue maladie, dans la limite maximum de 3 ans, pour accident ou 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.

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

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

- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;

- 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 les conditions d'emploi équivalentes.

Article 4

L'ouvrier mensualisé reste régi par les dispositions des clauses générales et de l'avenant « Ouvriers » de la convention collective pour toutes les dispositions qui ne seraient pas modifiées par le présent accord.

TITRE III : Rémunération mensuelle

Article 5

A partir du 1er janvier 1972, la rémunération des ouvriers ayant l'ancienneté requise, conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, sera faite au mois et sera indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé et normalement exécuté du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ce système n'exclut ni les primes de rendement ou de production, ni les salaires au rendement ou aux pièces, ni en général aucune modalité de calcul de salaire.

Le salaire mensuel ne peut être en aucune manière assimilé à un salaire forfaitaire ou à un salaire garanti. La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calcule sur la base de 174 heures.

Les heures ou fractions d'heures exécutées chaque semaine au-dessus de 40 heures et leurs majorations continueront d'être calculées à la semaine et s'ajouteront à la rémunération mensuelle ci-dessus.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée chaque semaine au-dessous de 40 heures donnera lieu à un abattement égal au salaire de cette heure ou fraction d'heure, sous réserve de l'application du présent accord ou de la convention collective et des dispositions relatives au chômage partiel.

Les bénénficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant au maximum pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

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

Article 6

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

- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;

- les allocations versées par un régime de prévoyance pour la quotité correspondant à la part patronale.

Les indemnités pour perte de salaires, versées par les tiers responsables de l'accident ou par une assurance :

a) Dès la mensualisation : du 4e au 75e jour à compter du point de départ de l'indisponibilité, 80 % du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

b) Après 2 ans de possession du statut d'ouvrier mensualisé : du 4e au 90e jour du point de départ de l'indisponibilité, 80 % du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

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

Si plusieurs périodes d'absence pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée globale des jours indemnisés ne peut excéder le nombre de jours indemnisables prévu au présent article.

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

Le salaire que l'ouvrier mensualisé aurait gagné s'il avait travaillé sera déterminé sur la base de 1/30 du salaire mensuel réel perçu dans le mois précédant l'absence, primes liées au rendement incluses, autres primes (ancienneté, transport, etc.) non liées au rendement non incluses, par jour calendaire d'absence indemnisé.

TITRE V : Préavis et licenciement

Article 7

En cas de démission de l'ouvrier mensualisé, la durée du préavis est fixé à 2 semaines jusqu'au 1er janvier 1974 et à 1 mois après cette date.

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

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

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

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'ouvrier congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans ce cas, l'employeur n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ouvrier congédié.

pendant la période de préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour recherche d'emploi.

Ces heures seront :

- rémunérées, sauf le cas de faute grave, si la rupture du contrat est le fait de l'employeur ;

- non rémunérées et plafonnées à 24 heures, si la rupture du contrat est le fait du salarié.

Dans la mesure où les recherches de l'ouvrier le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de rpévenance. L'ouvrier ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 8

Il sera fait application aux ouvriers mensualisés des dispositions légales jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf le cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de 3/20 du mois par année de présence avec plafond à 50/20 de mois.

La rémunération mensuelle qui sert d'assiette à l'indemnité est la rémunération mensuelle effective moyenne des 3 derniers mois.

En cas de licenciements collectifs résultant de la conjoncture économique, les indemnités prévues ci-dessus seront réduites de moitié (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 12 avril 1972, art. 1er).

TITRE VI : Prime d'ancienneté

Article 9

Article 10

Le présent est applicable à compter du 1er janvier 1972. Toutefois, les entreprises n'ayant pas la possibilité de l'appliquer à cette date pourront le faire à compter du 1er février 1972. Elles devront dans ce cas verser aux ouvriers mensualisés avec le salaire du mois de février un supplément de 6 heures de salaire aux taux normal pour comptenser la différence entre les heures rémunérées en janvier 1972 et l'horaire moyen mensuel de 174 heures.

Annexe du 26 juillet 1975 à l'additif n°3 du 31 mars 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel

26 juillet 1975, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 26 juillet 1975 Légifrance

Article 1er

Les organisations syndicales patronales et de salariés et cosignataires de la convention collective nationale ci-dessus désignée du 28 novembre 1955 sont convenues d'un commun accord de dénoncer l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Chômage partiel) à ladite convention.

Par dérogation à l'article 9 de cet additif, la dénonciation prend effet à compter du 26 juillet 1975.

Elle concerne les salariés des entreprises relevant des activités ci-dessous désignées :

- section 21 : 214-74 ;

- section 25 : 253-2 ;

- section 53 : 531, 532-11, 532-13, 532-14, 532-15, 532-26, 532-31, 532-32, 532-33, 532-34, 532-42, 532-43, 532-5, 532-71, 532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78 et 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine : 532-81 et 532-82) ;

- section 57 : ex-573-1 (chaises pliantes et poussettes).

Article 2

Les organisations patronales signataires de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois s'engagent à demander ce même jour au conseil national du patronat français leur radiation de la liste des professions n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, de telle sorte que ledit accord puisse s'appliquer aux entreprises concernées à compter du 28 juillet 1975.

Article 3

La présente annexe sera déposée en triple exemplaire au conseil de prud'hommes conformément à l'article 31 du titre Ier du code du travail (conseil et section compétente de prud'hommes de la Seine : Bâtiment).

Annexe 2 Annexe du 28 novembre 1975 indemnisation du chômage partiel

28 novembre 1975, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 1975 Légifrance

Annexe à l'additif n° 3 du 31 mars 1968.

Article 1er

Les organisations syndicales patronales et de salariés et cosignataires de la convention collective nationale ci-dessus désignée du 28 novembre 1955 sont convenues d'un commun accord de dénoncer l'additif n° 3 du 31 mars 1968 (Chômage partiel) à ladite convention.

Cette dénonciation concerne les salariés des entreprises relevant des activités ci-dessous désignées :

Section 57 : 572-33.

Par dérogation à l'article 9 de cet additif, la dénonciation prend effet à compter du 1er décembre 1975.

Article 2

Les organisations patronales signataires de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois s'engagent à demander ce même jour au conseil national du patronat français la radiation des industries d'articles de pêche de la liste des professions n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel, de telle sorte que ledit accord puisse s'appliquer aux entreprises concernées à compter du 1er décembre 1975.

Article 3

La présente annexe sera déposée en quadruple exemplaire au conseil de prud'hommes conformément à l'article 31 du titre Ier du code du travail (Conseil et section compétente - Prud'hommes de Paris - Bâtiment).

Accord du 9 mai 1980 relatif aux dispositions complémentaires à la mensualisation (industrie de l'emballage en bois)

9 mai 1980, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 9 mai 1980 Légifrance

Article 1er

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

Article 2

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

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

Article 3

Il est institué une prime d'ancienneté. Elle est attribuée à tout ouvrier après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Elle est calculée sur le salaire minimal de l'échelon de l'intéressé - résultant des accords paritaires de la profession - d'après les taux respectifs ci-après, en fonction de l'ancienneté de l'intéressé :

Ancienneté	Pourcentage sur le minimum
3 ans	2
6 ans	5
9 ans	8
12 ans	10
15 ans	13

Cette prime ainsi calculée s'ajoute au salaire réel de chaque intéressé.

Article 4

Cette prime d'ancienneté sera mise en place progressivement dans les entreprises, dans les conditions et délais suivants :

Ancienneté	Pourcentage prévu	Pourcentage de prime devant être versé			
A la date d'application	Au 1er octobre				
1981	1982	1983			
3 ans	2	1	2	»	»
6 ans	5	2	3	4	5
9 ans	8	3	4	6	8
12 ans	10	4	5	8	10
15 ans	13	5	7	9	13

Gratification annuelle

Article 5

Il est accordé à tout ouvrier faisant partie de l'effectif au 30 novembre et ayant, à cette date, au moins 3 ans d'ancienneté une prime correspondant à 1/47 des salaires effectifs bruts perçus au cours de la période du 1er janvier au 30 novembre.

Elle est payée au 31 décembre de l'année.

Dates d'application

Article 6

En ce qui concerne la prime d'ancienneté, le présent accord s'applique dans les conditions prévues à l'article 4, à compter du 1er octobre.

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

Avantages acquis

Article 7

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

Article 8

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

Accord du 1er mars 1986 relatif à la nouvelle classification des emplois dans l'industrie de la brosserie

1er mars 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 1986 Légifrance

Préambule

Après l'accord intervenu le 1er mars 1986, modifié par l'avenant n° 1 du 13 octobre 1994 et l'avenant n° 2 du 30 mars 1995, instituant une nouvelle classification des emplois dans l'industrie de la brosserie pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratif et commerciaux, agents de maîtrise), les organisations signataires

ont décidé de revoir les classifications du personnel cadre de l'industrie de la brosserie. Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent celles de l'article 2 de l'avenant ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

L'avenant du 30 août 2005 achève le processus de redéfinition de l'ensemble des classifications du personnel commencé par la conclusion de l'accord sur les classifications du 1er mars 1986.

Champ d'application

Article 1er

Les dispositions du présent accord et de ses avenants concernent les personnels des entreprises de la brosserie (code APE 32. 91Z), à l'exception des :

-voyageurs, représentants et placiers, relevant soit du statut légal des VRP selon les articles L. 7313-1 à L. 7313-8 du code du travail, soit de l'accord interprofessionnel des VRP du 15 octobre 1975 ;

-personnels liés par un contrat d'apprentissage .

Objet

Article 2

Le système de classifications des emplois défini à l'article 3, classant les personnels en 5 niveaux de fonctions, subdivisés chacun en 2 ou 3 échelons eux-mêmes affectés d'un coefficient, est confirmé pour les ouvriers et les collaborateurs des entreprises visées à l'article 1er.

Il est défini par ailleurs pour les cadres une nouvelle classification.

Classifications des ouvriers et des collaborateurs

Article 3

A. - Niveaux et échelons

Les niveaux et échelons de la nouvelle classification sont définis comme suit et selon les coefficients hiérarchiques indiqués et repris en annexe I au présent accord.

Niveau 1

A partir de consignes simples mais précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, le titulaire du poste exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément aux procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau supérieur.

1er échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide d'un appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.

2e échelon (coefficient 150)

Le travail est caractérisé par l'exécution manuelle ou à l'aide de machine ou de tout autre moyen de tâches simples et analogiques. Les consignes orales, écrites ou par voie démonstrative imposent le mode opératoire.

Les opérations sont limitées à des vérifications simples de conformité et à des aménagements élémentaires de moyens.

Le temps d'adaptation à l'emploi n'excède pas une semaine.

3e échelon (coefficient 160)

Le travail est caractérisé par l'exécution soit manuelle, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches réclamant attention en raison de leur nature ou de leur diversité.

Les opérations portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation à l'emploi n'excède pas normalement quinze jours.

Niveau 2

A partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat recherché ;

- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieure.

1er échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise par une formation méthodique ou par l'expérience de la pratique ;

- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant quelques difficultés : variétés des modes opératoires à utiliser, habileté gestuelle nécessaire (1).

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les tâches à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées si nécessaire par dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient au salarié, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

2e échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre et selon la connaissance de ce métier acquise par ne formation méthodique ou par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent les actions à accomplir.

Il appartient au responsable de préparer la succession des opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

3e échelon (coefficient 195)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier, connaissance de ce métier acquise par une formation méthodique ou par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Niveau 3

A partir d'instructions détaillées sur l'objectif et le mode opératoire il exécute, en appliquant des règles d'une technique déterminée, des travaux exigeant l'analyse et l'exploitation d'informations simples ou répétitives.

A partir d'instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau de qualification supérieure ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Technicien d'atelier du 1er degré : le niveau de connaissances requis est le niveau IV c de la circulaire ministérielle précitée, lié à une ancienneté de deux années de pratique dans la profession.

Technicien d'atelier du 2e degré : le niveau de connaissances requis est le niveau IV a et b, lié à une ancienneté de trois années de pratique dans la profession.

1er échelon (coefficient 210)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations qualifiées, dont quelques-unes complexes et difficiles, à combiner en fonction du résultat recherché.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'opérateur, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents

techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

2e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé :

- d'une part, par l'exécution d'un groupe d'opérations relevant d'un métier déterminé avec ses difficultés et complexités propres ;

- d'autre part, par l'exécution soit d'opérations complémentaires relevant de métiers connexes, à combiner selon l'objectif fixé, soit d'opérations autres relevant de techniques différentes de la spécialité.

Technicien d'atelier du 1er degré : le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de tâches comportant des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques et l'exécution d'opérations ponctuelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Le niveau de connaissances requis est le niveau IV *c* de la circulaire ministérielle précitée, lié à une ancienneté de 2 années de pratique dans la profession.

Les instructions complétées de schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques précisent le domaine d'action et les moyens disponibles.

Il appartient à l'exécutant, après avoir éventuellement complété les instructions reçues, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens et de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

3e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point en cours de travail ;

- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.

Technicien d'atelier du 2e degré : le travail est caractérisé par une autonomiepermettant des initiaitves portant sur des choix entre des méthodes, des procédés ou des moyens habituellement utilisés dans l'entreprise, et par la rpésentation dans des conditions déterminées des solutions étudiées et du résultat obtenu.

le niveau de connaissances requis est le niveau IV *a* et *b*, lié à une ancienneté de 3 années de pratique dans la profession.

Niveau 4

A partir d'instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées et en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs et techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application de règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent d'un niveau supérieur.

1er échelon (coefficient 250)

Le travail en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'un catégorie de produits est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

2e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transporter les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

3e échelon (coefficient 295)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action des spécialités administratives ou techniques connexes ;

- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;

- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Niveau 5

A partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées, si nécessaire, d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il peut avoir, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnels de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Les personnels classés en niveau 5 peuvent prétendre à l'assimilation avec les ingénieurs et cadres et à s'affilier aux caisses de retraite correspondantes.

1er échelon (coefficient 310)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficultés techniques ou d'incompatibilité avec l'objectif.

2e échelon (coefficient 330)

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

3e échelon (coefficient 360)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

B. - Classement

Le classement des personnels concernés est effectué selon les caractéristiques imposées par les définitions des niveaux et des échelons applicables à leurs activités respectives (ouvriers, agents de maîtrise, techniciens administratifs et commerciaux) au moyen des grilles d'analyses correspondantes décrites aux annexes 2 du présent accord.

C. - Changements d'échelon

Les changements d'échelon s'opèrent selon les besoins de l'entreprise, après vérification des connaissances professionnelles effectuées par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

Personnels polyvalents

Article 4

Les salariés polyvalents de l'entreprise sont classés au coefficient du poste de travail le plus élevé dans la hiérarchie

des emplois auxquels ils peuvent être appelés et quelle que soit la durée des tâches respectives qu'ils effectuent.

Article 5

Les connaissances requises pour l'accès à chacun des cinq niveaux définis à l'article 3 ci-dessus, qu'elles aient été acquises par voie scolaire ou formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, sont les suivantes :

- niveau 2 : niveaux de formation V et V bis de la circulaire ministérielle de l'éducation du 11 juillet 1967 (cf. annexe 3) ;

- niveau 3 : niveau de formation IV a. b. et c. de la circulaire précitée ;

- niveau 4 : niveau III de la circulaire précitée ;

- niveau 5 : niveaux I et II de la circulaire précitée.

Classification des cadres

Article 6

La nouvelle classification des cadres est la suivante :

P-I-A : personnel issu d'un enseignement supérieur - niveau L du dispositif LMD (licence, master, doctorat) - technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant l'année de probation dans l'entreprise qui suit l'obtention du diplôme.

P-I-B : personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

P-I-C : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement (délégation limitée).

P-II-A : personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

P-II-B : personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

P-II-C : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

P-III-A : personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

P-III-B : personnel assurant la direction de l'entreprise.

Mise en place dans les entreprises

Article 7

Les entreprises ont disposé d'un délai de 4 mois après l'entrée en vigueur de l'accord du 1er mars 1986 pour procéder au classement de leurs salariés concernés par la nouvelle classification de l'article 3.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, l'employeur, les représentants du personnel et les délégués syndicaux des organisations signataires ont examiné en commun les modalités d'application de l'accord du 1er mars 1986 afin de résoudre les problèmes susceptibles de se poser dans la mise en place de la nouvelle classification.

Cet examen a été effectué dans le respect des dispositions légales relatives aux comités d'entreprise.

Les parties signataires considèrent que les mêmes règles doivent être reprises pour les nouvelles classifications cadres définies à l'article 6 du présent accord.

Classement individuel

Article 8

Dans les 3 mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'accord du 1er mars 1986 et après l'examen prévu à l'article 7, paragraphe 2, ci-dessus, chaque salarié de l'entreprise a reçu notification écrite du niveau, de l'échelon et du coefficient de son emploi dans la nouvelle classification.

Après cette notification, il disposait d'un délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui avait été notifié. L'employeur devait, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pouvait, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du salarié dans la même entreprise.

Concernant la nouvelle classification des cadres, dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord et après l'examen prévu à l'article 7, paragraphe 2, ci-dessus, chaque cadre de l'entreprise reçoit notification écrite de la position et de l'échelon de son emploi dans la nouvelle classification.

Après cette notification, il dispose d'un délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne peut, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du cadre dans la même entreprise.

Article 9

Il est convenu que les salaires minima mensuels conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire. Le barème des salaires minima mensuels est établi sur une base de 151, 67 heures pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise).

La grille de salaires minima mensuels des cadres est négociée distinctement mais aux mêmes échéances.

Primes d'ancienneté

Article 10

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

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

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

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

Périodes d'essai et durées des préavis

Article 11

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

Niveaux	Périodes d'essai	Durée des préavis	
		Démission	Licenciement
1 et 2	1 mois	1 mois	1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté
			2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté
3 et 4	2 mois	2 mois	2 mois
5	3 mois	3 mois	3 mois

Les modalités d'exécution du préavis, quelle que soit l'origine de la résiliation et sauf cas de faute grave du salarié, sont régies par les dispositions de l'article 7 (paragraphes 1 et 2 exclus) de l'accord de mensualisation de l'industrie de la brosserie du 14 janvier 1972.

Clauses abrogées

Article 12

Le présent accord abroge les clauses suivantes des conventions et accords précédents :

- annexe du 12 juin 1970 à la convention collective nationale du travail mécanique du bois, classification brosserie et pinceauterie ;

- article 9 modifié (Primes d'ancienneté) de l'accord de mensualisation de l'industrie de la brosserie du 14 janvier 1972 ;

- article 10 (Primes d'ancienneté), tableau de l'article 21 (Durée du préavis) ainsi que l'annexe " Classification collaborateurs " à l'avenant " Collaborateur " à la convention collective nationale du travail mécanique du bois du 28 novembre 1955.

- article 2 de l'avenant Ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

Article 13

Le présent accord national établi conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail est présenté en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la D.D.T.E. de Paris.

Annexes accompagnant le présent accord :

- annexe 1 : schémas de structure et coefficients de la nouvelle classification ;

- annexe 2 : critères de définitions et classement (niveaux et échelons) des filières ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise.

Entrée en vigueur

Article 14

L'accord du 1er mars 1986 est entré en vigueur le 1er mars 1986. A cette date, la classification figurant à l'article 3 du présent accord s'est substituée aux classifications applicables aux personnes visées.

La classification figurant à l'article 6 du présent accord se substitue aux classifications applicables aux personnes visées à compter du 1er octobre 2005.

Force obligatoire de l'accord

Article 15

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Dispositions diverses

Article 16

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, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Annexe I - Brosserie - Accord du 1er mars 1986

1er mars 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 1986 Légifrance

Schéma de structure de la nouvelle classification.

Niveau	Catégorie de personnel			Coefficient
Personnel de production	Agents de maîtrise	Administratifs, techniciens		
5	**********			360
	**********			330
	**********			310
4	**********			295
	**********			270
	**********			250
3				240
				225
				210
2		**********		195

		**********		185
		**********		175
1		**********		160
		**********		150
		**********		140

Chaque case non marquée d'étoiles correspond à un coefficient de salaire ouvert à chacune des catégories :

- personnels de production ;

- agents de maîtrise ;

- administratifs, techniciens.

Les niveaux et échelons de compétence correspondant aux différents coefficients sont définis dans le paragraphe A de l'article 3 de l'accord du 1er mars 1986.

Les annexes II constituent des grilles d'analyse telles que définies au paragraphe B de l'article 3 du même accord.

Annexe II - Brosserie - Accord du 1er mars 1986

1er mars 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 1986 Légifrance

Grilles d'analyse

Niveaux ouvriers

CRITERE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE			AUTONOMIE	RESPONSABILITE		CONNAISSANCES REQUISES niveau de formation (éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Etendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	A l'égard du déroulement du travail	A l'égard d'autrui	
III	Un objectif à atteindre.	Choix des modes d'exécution et de la succession et de la combinaison des opérations.	Des travaux très qualifiés.	Instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, appuyées par des documents techniques. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur : est amené à agir avec autonomie dans certaines circonstances.	Eventuellement, préciser les documents reçus, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler ses résultats.	Nota. - Du fait de sa faculté d'autonomie, peut avoir une responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV b (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation V) : brevet professionnel (BP). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : brevet d'études prof. (BEP) et certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.

II	- soit un résultat à atteindre. - soit un ensemble d'opérations variées ou complexes.	Enchaînement d'opérations de façon cohérente ou application de modes opératoires indiqués.	Un travail qualifié .	Instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	Les tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues : les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.	Néant	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) : brevet d'études prof. (BEP) ou certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Niveau V bis (1 an de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : certificat de formation professionnelle (CFP). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.
I	Tâches simples répétitives ou analogue.	Application des modes opérations fixés.	Des tâches .	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	Conformité à des procédures indiquées.	Néant	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

Echelons ouvriers

Niveaux	Critères	CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL	NATURE DES INSTRUCTIONS	ETENDUE DU CHAMP D'ACTION
III	33	Opérations très qualifiées comportant des opérations délicates et complexes d'un métier déterminé (niveau P 3) associées avec : - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit des opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.	Instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Eventuellement compléter et préciser les instructions reçues, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.
	32			
	31	Opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Eventuellement préciser les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de ses opérations.
II	23	Exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autre documents techniques.	Exploiter ses documents techniques, préparer la succession de ses opérations, définir ses moyens d'exécution, contrôler ses résultats.
	22			
	21	Soit : opérations classiques d'un métier, à enchaîner en fonction des nécessités techniques. Soit : ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou du fait de la diversité des modes opératoires.	Instructions écrites ou orales, appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.	Exploiter ses documents techniques, préparer et régler ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de son travail.

Niveaux	Critères	CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL	CONSIGNES DU TRAVAIL	CONFORMITE	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches.	Consignes détaillées (orales ou par documents techniques simples) expliquées et commentées fixant le mode opératoire.	Interventions portant sur les vérifications de conformité ; attention nécessaire en raison de la nature et de la variété des tâches.	De l'ordre de 1 mois.
	12	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies et entraînant des aménagements élémentaires de moyens.	Consignes précises et détaillées (écrites, orales ou par voie démonstrative) imposant le mode opératoire.	Interventions limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies.	1 semaine au maximum.
	11	Exécution, soit à la main, soit avec un appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.	Consignes simples et détaillées.	Vérification réduite à des constatations évidentes (pas de modification du produit).	Adaptation très rapide.

Niveaux agents de maîtrise

CRITERE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE			AUTONOMIE	RESPONSABILITE					CONNAISSANCES REQUISES - Niveaux de formation (Education nationale)
Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Etendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	A l'égard des résultats du travail	A l'égard du personnel					
					Individuelle		Collective			
					Accueil et adaptation	Appréciation et sanctions	Hygiène et sécurité	Information		
V	La réalisation des programmes définis.	Formuler les instructions d'application, répartir les programmes, en suivre la réalisation. Donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions.	Coordonner des activités différentes et complémentaires en assurant l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.	Directives précisant le cadre des activités, les moyens, objectifs et règles de gestion. Généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.	Contrôler les résultats par rapport aux prévisions et rendre les dispositions correctrices nécessaires. Contrôler, en fonction des moyens dont on dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.	Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.	Apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application.	Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.	S'assurer de la circulation des informations.	Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac : BTS ; DUT ; fin du 1er cycle de l'enseignement supérieur.

IV	La réalisation des programmes définis.	Rechercher la bonne utilisation du personnel et des moyens dont on dispose.	Responsable directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus (tâches non qualifiées, travail qualifié, travaux très qualifiés).	Instructions précisant les conditions d'organisation. Contrôle d'un supérieur hiérarchique.	Contrôler l'exécution, décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité.	Participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation.	Apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels.	Imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit. Rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.		Niveau IV a : Trois ans de scolarité au-delà du 1er cycle : bac de technicien ; brevet de technicien ; BSEC.
III	L'exécution d'un programme clairement défini.	En utilisant les moyens adaptés, répartir et affecter les tâches aux exécutants, assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail.	Responsable de l'activité d'un groupe composé de personnels généralement des niveaux I (tâches simples, répétitives ou analogues) et II (travail qualifié).	Instructions précises et détaillées. Contrôle direct d'un supérieur hiérarchique. Contrôler la réalisation (conformité, délai).	Contrôler la réalisation (conformité, délai).	Accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation.	Participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.	Veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans des situations dangereuses.	Transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.	Deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation de niveau V : brevet professionnel (BP) ; Niveau V : Deux ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré : brevet d'études professionnelles (BEP) et certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Echelons agents de maîtrise

NIVEAU	CRITERES	TECHNICITE DU TRAVAIL	ROLE A L'EGARD DE L'OBJECTIF	ROLE A L'EGARD DES METHODES DE TRAVAIL
V	AM9	Coordination des groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.	Est responsable de la réalisation d'objectifs à terme ; prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant et pendant la réalisation.	Est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
	AM8	Coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Participe à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution ; donne des directives pour parvenir au résultat.
	AM7	Responsabilité sur des travaux diversifiés mais complémentaires (répondant aux définitions des niveaux I à IV).	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre, intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

IV	AM6 AM5	Responsabilité sur des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.	Est associé à l'établissement des programmes d'activité.	Est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
	AM4	Conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III (travaux très qualifiés).		Complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification.
III	AM3 AM2	Conduite de travaux des niveaux I et II (travaux non qualifiés et travaux qualifiés).		Peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés.
	AM1	Conduite de travaux de niveau I (travaux d'exécution simples ou travaux de manutention ou d'entretien général).		Donne les instructions utiles, conseille et fait toutes observations appropriées.

Niveaux administratifs - Techniciens

CRITERE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE			AUTONOMIE	RESPONSABILITE		CONNAISSANCES requises niveau de formation (éducation nationale)
Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Etendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	A l'égard du déroulement du travail	A l'égard d'autrui		
V	Travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.	Association ou combinaison de conception, coordination, synthèse ou gestion.	Plusieurs techniques complémentaires (technique de production, sociale, administrative, commerciale, économique,...).	Directives constituant le cadre de l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux.	Larges responsabilités dans la prise en compte et l'intégration : - de données observées ; - de contraintes (d'ordre technique, économique, administratif ...) et du coût des solutions proposées.	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac : - BTS ; - DUT ; - fin du 1er cycle de l'enseignement supérieur.
IV	Exploitation complexe ou étude d'une partie d'ensemble.	Mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens.	Une technique connue (parfaitement maîtrisée).	Instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	Appliquer les règles d'une technique connue avec une certaine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV a : Trois ans de scolarité au-delà du 1er cycle : bac de technicien ; brevet de technicien ; BSEC.

III	Analyse et exploitation simples d'informations (simples du fait de leur nature ou de leur répétition).	Mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	Une technique déterminée.	Instructions précises détaillées et informations sur le mode opératoire et sur les objectifs. Contrôle directe d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	Appliquer les règles d'une technique déterminée.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV b (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation de niveau V) ; brevet professionnel (B.P.). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) ; brevet d'études prof. et certificat d'aptitude professionnelle.
II	Ensemble cohérent d'opération diverses.	Combinaison de séquences opératoires diverses à enchaîner de façon cohérente.	Travail qualifié au niveau d'une profession d'exécution.	Instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser les moyens disponibles. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	Recherche et obtention de la conformité en fonction du résultat à atteindre.	Néant.	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : brevet d'études prof. ou certificat d'aptitude professionnelle. Niveau V bis (1 an de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : certificat de formation professionnelle (C.F.P.).
I	Opérations simples, répétitives ou analogues.	Application de modes opératoires.	Quelques opérations de type administratif.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	Conformité des procédures indiquées.	Néant.	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

Echelons administratifs, techniciens

Niveaux	Critères	ROLE A L'EGARD DE L'OBJECTIF	INNOVATION	ASSISTANCE TECHNIQUE ou hiérarchique
V	53	Etude, détermination et proposition des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Elaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles.	Sous la conduite d'un ingénieur ou d'un cadre.
	52	Proposition de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Rechercher et adapter des solutions valables techniquement et économiquement en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Recours à l'assistance, avec propositions à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	51	Recherche de compatibilité entre l'objectif et l'innovation envisagée.	Rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles et avec l'objectif défini.	Recours à l'assistance, de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Niveaux	Critères	ETENDUE DU DOMAINE D'ACTION	MISE EN OEUVRE DE LA TECHNIQUE	MODE DE COMMUNICATION DES RESULTATS
IV	43	Elargie à des spécialités administratives ou techniques connexes.	Modifications importantes de méthodes, procédés et moyens.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
	42	Circonscrit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Adaptation et proposition de méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. CRITERE : 41
	41	Circonscrit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés.	Présentation des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveaux	Critères	MODE D'EXECUTION	MODE DE COMMUNICATION DES RESULTATS
III	33	Exécution réalisée de manière autonome et par approches successives avec nécessité de déterminer des données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours de travail.	Rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.
	32	Exécution réalisée de manière autonome et selon un processus déterminé.	Etablissement de documents de forme correspondant à la spécialité : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes.
	31	Exécution réalisée selon un processus standardisé ou avec assistance dans le cas de processus inhabituel.	Etablissement de documents : transcription des données recueillies, brefs comptes rendus.

Niveaux	Critères	RECHERCHE ET OBTENTION DE LA CONFORMITE	DIFFICULTE D'EXERCICE DU CONTROLE
II	23	La recherche et l'obtention de la conformité font appel à l'expérience professionnelle.	Difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.
	22	La recherche et l'obtention de la conformité des opérations de vérification sont nécessaires.	Immédiatement pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.
	21	La recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques.	Possibilité de contrôle immédiat.

Niveaux	Critères	CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL	CONTROLE	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Combinaison et succession d'opérations diverses.	Minimum d'attention en raison de la nature et de la variété de l'opération.	De l'ordre de 1 mois.
	12	Exécution d'opérations simples à exigences de qualité et de rapidité définies.	Interventions limitées à des vérifications simples de conformité.	1 semaine au maximum.
	11	Exécution d'opérations faciles et élémentaires analogues à celles de la vie courante.	Vérifications se limitant à des constatations évidentes.	Adaptations très rapide.

Annexe III - Brosserie - Accord du 1er mars 1986

1er mars 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 1986 Légifrance

Niveaux de formation

(Extrait de la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale)

NIVEAUX	DEFINITIONS
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV a. - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT) du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré).
IV b. - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).	
IV c. - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.	
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Annexe IV - Brosserie - Accord du 1er mars 1986

1er mars 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 1986 Légifrance

A titre indicatif

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Note liminaire : le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes :

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2e échelon du niveau II (coefficient 180) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes (1er degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le détenteur d'un certificat de FPA (1er degré.)

d) Brevet professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

f) Baccalauréat de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un baccalauréat de technicien.

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes (2e degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un certificat de FPA (2e degré).

h) Brevet de technicien supérieur :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

i) Diplôme universitaire de technologie :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Annexe II - Palettes en bois - Classification Accord du 16 octobre 1987

16 octobre 1987, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 16 octobre 1987 Légifrance

DIPLOMES DE L'EDUCATION NATIONALE CONCERNANT LA SCIERIE ET L'INDUSTRIE MECANIQUE DU BOIS

Document mis à jour le 1er octobre 1987.

CLASSIFICATION (PALETTES EN BOIS), ANNEXE II

Numéros groupes nomenclature des formations	NIVEAU	Date des arrêtés
	NIVEAU V. - CAP Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois.	25-05-84
50.2320	Options : A. - Conducteur de machine de sciage, tranchage, déroulage. B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08-10-79
50.2334	Tonnelier.	20-01-82
	NIVEAU IV - B.T.	
	Options :	
50.2325	A. - Exploitation, débit, négoce.	19-07-83
50.2326	B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19-07-83
45.2301	B.P. - Industries du bois.	24-01-86
	NIVEAU III - BTS	
	Industries du bois.	
	Options :	

32.2327	A. - Fabrication.	08-08-73
32.2301	B. - Technico-commercial.	08-08-73

Accord du 16 octobre 1987 (Classification relatif aux palettes en bois)

16 octobre 1987, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 16 octobre 1987 Légifrance

1° La classification des salaires minimaux du personnel ouvrier

Article Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Fabrication de palettes en bois (référence NAPE : 48.05).

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Classification

Article 1er

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard 3 mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Article 2

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation, que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent pour leurs titulaires, après un temps d'adaptation limité, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 3

Salaires minimaux (voir salaires).

Modalités d'application

Article 4

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement 1 mois avant son application et au plus tard 2 mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Prime d'ancienneté

Article 5

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

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

Au jour d'application de l'accord, la valeur du point est fixée à 23,65 F.

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

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

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

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

Article 6

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.

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

Article 7

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

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

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

- panneaux de Fibragglo ;

- fibre de bois ;

- matériel industriel, agricole et ménager en bois, y compris les tourets.

Clause de sauvegarde

Article 8

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu, au niveau de l'entreprise, d'une application modulée dans la limite maximale de 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.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;

- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;

- les étapes intermédiaires retenues.

Extension et adhésion

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activité du bois qui voudraient y adhérer.

Accord du 16 octobre 1987 relatif à la classification - Annexe I palettes en bois

16 octobre 1987, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 16 octobre 1987 Légifrance

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE Personnel ouvrier

NIVEAU I

Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. - Sans participation directe à la production.

AB. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

NIVEAU II

Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple.

D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

NIVEAU III

Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E. - Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F. - Nécessitant des connaissances techniques.

G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

NIVEAU IV

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisantes pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H. - Dont il définit le mode opératoire.

I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J. - Et délicats - supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Accord national du 16 octobre 1987 sur la classification et les salaires minimaux du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois

16 octobre 1987, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 16 octobre 1987 Légifrance

Article Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :
CHAMPS D'APPLICATION (1)
Fabrication d'articles en liège
REFERENCES NAPE : 5408
Commerce de gros de liège et articles en liège
REFERENCES NAPE : 5907
Commerce de détail de liège et articles en liège
REFERENCES NAPE : 6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail

REFERENCES NAPE : 4801
Parquets, moulure, baguettes
REFERENCES NAPE : 4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés
REFERENCES NAPE : 4804
Panneaux de Fibragglo
REFERENCES NAPE : 4804
Poteaux, traverses, bois injectés
REFERENCES NAPE : 4804
Emballages légers en bois à l'exclusion des boîtes à fromage
REFERENCES NAPE : 4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)
REFERENCES NAPE : 4807
Fibre de bois
REFERENCES NAPE : 4807
Farine de bois
REFERENCES NAPE : 4807
Tourets
REFERENCES NAPE : 4805
Articles de sport (à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping)
REFERENCES NAPE : 5402
Articles de pêche (pour cannes et lignes)
REFERENCES NAPE : 5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.
(1) Accord paritaire du 13 janvier 1992 : Art. 1er - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805. Art. 2 - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

(1) Accord paritaire du 13 janvier 1992 :
Art. 1er - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805.
Art. 2 - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

Classification

Article 1er

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard 3 mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Article 2

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation et de classification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Salaires minimaux

Article 3

Voir salaires.

Modalités d'application

Article 4 (1)

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement 1 mois avant son application et au plus tard 2 mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-1 du code du travail (arrêté du 24 décembre 1987, art. 1er).

Prime d'ancienneté

Article 5

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un 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 1er 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.

Au jour d'application de l'accord, la valeur du point est fixée à 23,65 F.

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

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation,

ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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

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

Article 6

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.

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

Article 7

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

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

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

- panneaux de Fibragglo ;

- fibre de bois ;

- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.

Clause de sauvegarde

Article 8

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 la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 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.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;

- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;

- les étapes intermédiaires retenues.

Extension et adhésion

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Annexe I classification des emplois dans les industries du bois, personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois Accord du 16 octobre 1987

16 octobre 1987, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 16 octobre 1987 Légifrance

Classifications professionnelles

Personnel ouvrier

NIVEAU I

Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. - Sans participation directe à la production.

AB. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

NIVEAU II

Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple.

D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

NIVEAU III

Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E. - Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F. - Nécessitant des connaissances techniques.

G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

NIVEAU IV

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine.

H. - Dont il définit le mode opératoire.

I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J. - Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelle ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II classification des emplois dans les industries du bois, personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois Accord du 16 octobre 1987

16 octobre 1987, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 16 octobre 1987 Légifrance

Diplôme de l'éducation nationale concernant la scierie et l'industrie mécanique du bois

Document mis à jour le 1er octobre 1987

Numéros groupes nomenclature des formations	NIVEAU	Date des arrêtés

	NIVEAU V. - CAP Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois.	25-05-84
50.2320	Options : A. - Conducteur de machine de sciage, tranchage, déroulage. B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08-10-79
50.2334	Tonnelier.	20-01-82
	NIVEAU IV - B.T. Industries et commerce du bois.	
	Options :	
50.2325	A. - Exploitation, débit, négoce.	19-07-83
50.2326	B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19-07-83
45.2301	B.P. - Industries du bois.	24-01-86
	NIVEAU III - BTS	
	Industries du bois.	
	Options :	
32.2327	A. - Fabrication.	08-08-73
32.2301	B. - Technico-commercial.	08-08-73

Avenant n° 9 du 5 novembre 1990 relatif à la classification des emplois dans les industries de l'emballage en bois

5 novembre 1990, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 5 novembre 1990 Légifrance

Avenant sur les classifications et les salaires du personnel ouvrier dans les industries de l'emballage en bois.

Après les accords intervenus le 16 octobre 1987 avec la CNIB sur les classifications du personnel ouvrier dans l'industrie du bois et le 28 avril 1989 (accord CNIBU.N.E.B. sur les classifications des PACT-Agents de maîtrise et cadres, dans les industries du bois), nous vous présentons la nouvelle classification du personnel de l'UNEB, annulant et remplaçant celle du 29 juin 1979.

Les salaires pratiqués dans l'entreprise ne pourront, en aucun cas, être retenus comme critères classants.

Le nouveau classement ne pourra remettre en cause la qualification réelle du salarié.

Tout déclassement devra être justifié auprès des délégués du personnel.

Cet avenant n° 9 marque la dernière étape de l'intégration de l'UNEB dans la commission sociale de la CNIB/FNB, ce qui sous-entend qu'à partir du 1er janvier 1991, les négociations concernant l'évolution des salaires minima catégoriels et de la valeur du point d'ancienneté, se feront en commun accord avec la CNIB/FNB.

Le point final à cette intégration devra être concrétisé par un avenant à l'accord intervenu le 16 octobre 1987, modifiant l'article 1er du champ d'application et précisant la différence qui subsistera dans la définition des critères classants.

Entrent dans le champ d'application du présent accord : " les entreprises référencées dans les nomenclatures d'activités et de produits 1979 " au numéro :

48-05 : Fabrication d'emballages bois

Classification

Article 1er

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce

dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé, au plus tard, 3 mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Article 2

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels, en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise, conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification, et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Salaires minima (1)

Article 3

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

(1) Voir "Salaires".

(1) Voir "Salaires".

Modalités d'application

Article 4

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement, 1 mois avant son application et au plus tard 2 mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour, éventuellement, déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération, hors prime d'ancienneté du salarié, ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Prime d'ancienneté

Article 5

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un 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 1er 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.

Au 1er janvier 1992, la valeur du point est fixée à 28,36 F

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

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

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

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

Article 6

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

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

- les salariés conserveront, au titre de la prime d'ancienneté, ce nombre de points obtenus, auxquels viendront s'ajouter les points des années suivantes, dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

Clause de sauvegarde

Article 7

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 la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu, au niveau de l'entreprise, d'une application modulée, dans la limite maximale de 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.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;

- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;

- les étapes intermédiaires retenues.

Extension et adhésion

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Accord du 10 février 1992 relatif à la nouvelle classification des emplois dans le secteur du négoce et de l'importation des bois

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Article Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans le commerce du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en

établissant une échelle de rémunération propre à reconnaître les qualifications et à promouvoir les personnes.

Le présent accord se substitue aux accords de classification du 14 mai 1970 relatif aux ouvriers et aux collaborateurs, ainsi qu'à leurs avenants, et à tout accord ayant les mêmes objets.

Champ d'application

Article 1er

L'expression " Négoce et importation des bois " recouvre les activités du commerce :

- du bois ;

- des dérivés du bois ;

- et par extension de tout produit connexe.

Le présent accord s'applique donc aux entreprises du négoce et de l'importation des bois relevant du code APE 5907, à l'exclusion du commerce de gros de liège et articles en liège.

Date d'application du présent accord

Article 2

Cet accord prendra effet au plus tard le lendemain du dernier jour du 3e mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Classifications

Article 3

Les classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : celle du personnel ouvrier.

Annexe II : celle du personnel administratif, commercial, technique (ACT).

Annexe III : celle du personnel agent de maîtrise (AM).

Annexe IV : celle du personnel cadre (C).

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions exercées, en application des critères classants déterminés par les annexes I, II, III et IV.

Ces critères classants sont :

- la complexité des tâches effectuées ;

- les connaissances requises soit par formation acquise, soit par formation initiale ;

- l'autonomie ;

- l'encadrement.

Les classifications comportent des définitions de niveaux et échelons. Il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement des salariés doit être achevé au plus tard le lendemain du dernier jour du deuxième mois après la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Article 4

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et

mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes prévus par les accords du 3 juillet 1991 et du 8 janvier 1992 donnent lieu à l'application de la classification correspondante.

Coordination des différentes classifications

Article 5

L'ensemble des grilles constitue un ensemble cohérent, déterminé de façon homogène, qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois disponibles dans l'entreprise, de l'expérience acquise, de la qualification et/ou de la formation des salariés.

Salaires minimaux

Article 6

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal mensuel représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés par accord particulier.

Modalités d'application

Article 7

Les modalités de mise en oeuvre de l'accord sont précisées en annexes VII et VIII, les diplômes à prendre en compte, en annexes V et VI.

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs professionnelles, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement 1 mois avant son application et au plus tard le dernier jour du deuxième mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner au salarié concerné une réponse motivée par écrit dans les 30 jours.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Clause de révision de la classification d'un salarié

Article 8

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou lorsque le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Prime d'ancienneté

Article 9

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur

d'un 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 1er juillet.

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

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

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

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

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

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

Article 10

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 (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces 15 ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

Progressivité d'application

Article 11

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

Les modalités de mise en oeuvre de cette progressivité sont précisées aux 6e alinéa et suivants de l'annexe VII, et découlent du tableaux ci-dessous :

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

Clause de sauvegarde

Article 12

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 la masse salariale brute instantanée, charges exclues, des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, l'entreprise peut effectuer une application modulée dans la limite maximale de 3 ans et pour cette seule occasion. Dans ce cas la hausse totale sera appliquée à raison de 1/3 par an.

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 portera par écrit à la connaissance des organisations syndicales représentatives présentes dans

l'entreprise ou l'établissement la classification et le coefficient définis à chaque salarié concerné au terme du processus.

Les partenaires sociaux consigneront par écrit les raisons de cette application à effet retardé et les étapes intermédiaires retenues.

Extension et adhésion

Article 13

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Les démarches seront accomplies par les organisations patronales signataires dans le mois suivant la signature de l'accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs du négoce interindustriel qui voudraient y adhérer.

Annexe I - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Classification du personnel ouvrier

Niveau	Echelon	Coefficient	Qualification
I	AB	100	Personnel effectuant des tâches élémentaires (tâches d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières ni autonomie).
II			Personnel effectuant des tâches simples (tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser) :
	C	105	- sans incidence sur la qualité du service ou du produit, notamment par l'utilisation de matériels de maniement simple ;
	D	110	- où l'attention et l'intervention de l'opérateur participent à l'obtention de la qualité requise du service ou du produit.
III			Personnel effectuant des tâches combinées influant directement sur la qualité du service ou du produit (tâches constituées par l'enchaînement de différents travaux simples selon des procédures détaillées, notamment avec utilisation de matériels professionnels) :
	E	115	- requérant des connaissances professionnelles usuelles ;
	F	125	- nécessitant des connaissances techniques ;
	G	135	- autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.
Iv			Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes déterminantes pour la qualité du service ou du produit (tâches mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter la qualité du service ou du produit, au besoin par une utilisation de matériel complexe) :
	H	150	- disposant d'une certaine autonomie ;
	I	170	- disposant d'une autonomie dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant un rôle dans la distribution du travail dans une équipe ;
	J	200	- possédant une parfaite maîtrise des données professionnelles.

Annexe II - Négoce et de l'importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Classification du personnel administratif, commercial technique (ACT)

Niveau	Echelon	Coefficient	Qualification
ACT 1		100	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé.
ACT 2			Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant pratique et/ou dextérité :
	1er	110	- appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ;
	2e	120	- pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
ACT 3			Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :
	1er	135	- mise en oeuvre de procédures définies et combinées ;
	2e	150	- mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.
ACT 4		170	Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles - en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes ou techniques - il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
ACT 5			Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation. La réalisation des tâches influe :
	1er	190	- sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ;
	2e	210	- sur l'efficacité de l'organisation interne.
ACT 6			Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches d'un niveau professionnel élevé soit acquis par formation, soit exigeant des connaissances techniques approfondies, soit reconnu par une expérience significative antérieure :
	1er	240	- ces tâches, de par leur incidence, supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ;
	2e	270	- de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer la réalisation des objectifs donnés.
ACT 7			Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions :
	1er	320	- il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique ;
	2e	370	- il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe III - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Classification du personnel agent de maîtrise

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.

Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions,

aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Niveau	Echelon	Coefficient	Qualification
AM I		190	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des directives. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.
AM II	1er	230	Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, et exécuter les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.
	2e	270	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications nécessaires à la réalisation de ses missions.
AM III			Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie et/ou d'un pouvoir de décision étendu dans le cadre de ses fonctions :
	1er	320	- agent de maîtrise participant à l'élaboration des programmes d'action et assurant leur mise en oeuvre.
	2e	370	- agent de maîtrise élaborant les programmes d'action et contrôlant leur mise en oeuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés.

Annexe IV - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Classification du personnel cadre

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation sont indispensables pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

Niveau	Coefficient	Qualification
C I	280	Personnel nécessairement issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme dont le niveau de formation est requis pour exercer sa fonction.
C II	360	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel assurant la responsabilité d'un secteur déterminé grâce à une expérience professionnelle confirmée, ou après une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage suivie avec succès.
C III	420	Personnel responsable d'un établissement, dans le cadre d'une délégation limitée.
C IV	460	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs, ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, avec délégation de pouvoir clairement définie.
C V	480	Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
C VI	510	Personnel assumant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'un établissement.
C VII	550	Personnel exerçant une responsabilité majeure s'exerçant sur le plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options de celle-ci.
C VIII	600	Personnel assumant la direction ultime et intégrale de l'entreprise.

Annexe V - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Diplômes

Numéros groupes nomenclature des formations	Qualification	Date des arrêtés
	Niveau V. - CAP	
	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois.	25-05-84
	Options	
50.2332	A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	
50.2321	B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08-10-79
50.2334	Tonnelier.	29-01-82
	Niveau IV - BT	
	Industries et commerce du bois.	
	Options	
50.2325	A. - Exploitation, débit, négoce ;	19-07-83
50.2326	B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19-07-83
45.2301	B.P. - Industries du bois.	24-01-86
	Niveau III - BTS	
	Industries du bois.	
	Options :	
32.2327	A. - Fabrication	08-08-73
32.2301	B. - Technico-commerciale	08-08-73

Annexe VI - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Diplômes

DIPLOMES	NIVEAU MINIMUM D'ACCES		
	PACT	Agent maîtrise	Cadre
BT industrie et commerce du bois Option A : exploitation, débit, négoce. Option B : industrie de transformation du bois et dérivés.	ACT 5, éch. 1		
BT construction et aménagement d'ensembles (structures, agencement et menuiseries	ACT 5, éch. 1		
Bac professionnel Productique bois.	ACT 4		
BP industries du bois Menuisier du bâtiment et d'agencement. Charpentier.	ACT 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : AM 1 ; après 6 mois : AM 2, échelon 1.	
BP ameublement Option A : ébénisterie.	ACT 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : AM 1 ; après 6 mois : AM 2, échelon 1.	
BTS industrie du bois Option A : fabrication. Option B : technico-commerciale.	ACT 6, éch. 2	AM 2, éch. 2	C 1

BTS Fabrication industrielle du mobilier Option A : meubles. Option B : sièges.	ACT 6, éch. 2	AM 2, éch. 2	C 1

Annexe VII - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Modalités d'application de l'accord

La présente annexe à l'accord de classification a pour objet de préciser les modalités de sa mise en oeuvre dans les entreprises ou établissements de la profession. Cette annexe traduit la volonté des organisations patronales et syndicales signataires de voir respectées par les parties les dispositions de l'accord précité.

A cet effet une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Le chef d'entreprise informera par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification et ce au plus tard 1 mois avant la date d'application du présent accord.

En cas de réclamation d'un salarié sur sa nouvelle classification, les délégués du personnel sont compétents pour présenter cette réclamation à l'employeur qui devra donner une réponse motivée par écrit dans les trente jours.

La mise en place de la nouvelle classification d'emploi prendra en compte la nature et l'intégralité des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ses compétences. Elle ne devra pas entraîner pour le salarié le versement d'une rémunération inférieure à celle qui lui était versée précédemment. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une prime d'ancienneté avant la mise en vigueur de l'accord, il a été prévu par l'article 10 une progressivité d'application.

La première année, les nouveaux bénéficiaires ayant de1 an à 3 ans d'ancienneté seront crédités d'1 point d'ancienneté, ceux ayant de 4 à 6 ans d'ancienneté de 2 points, ceux de 7 à 9 ans de 3 points, ceux de 10 à 12 ans de 4 points et ceux de 13 ans et plus de 5 points.

La deuxième année, les nouveaux bénéficiaires ayant un 1 d'ancienneté auront 1 point d'ancienneté, ceux de 2 à 3 ans auront 2 points, ceux de 4 ans 3 points, ceux de 5 à 6 ans 4 points, ceux de 7 ans 5 points, ceux de 8 à 9 ans 6 points, ceux de 10 ans 7 points, ceux de 11 à 12 ans 8 points, ceux de 13 ans 9 points et ceux de 14 ans et plus 10 points.

La troisième année, chacun des salariés nouvellement bénéficiaire sera crédité de 1 point par année d'ancienneté, comme prévu à l'article 8 de l'accord de classification.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications des emplois sera communiqué aux représentants du personnel au plus tard 12 mois après la mise en place.

La commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective a aussi pour mission de répondre à toute demande relative à l'interprétation du présent accord national de classification et de ses annexes. La commission est composée de représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celui-ci.

La commission devra se réunir dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception auprès d'une des organisations patronales signataires. Cette demande devra être accompagnée de toutes informations et documents nécessaires.

La convocation à la commission paritaire nationale d'interprétation comprend les motifs de la saisine, ainsi que les informations et documents nécessaires à ses membres. Le procès-verbal de la réunion est transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai maximum de 15 jours.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale à laquelle a été adressée la demande de saisine.

Annexe VIII - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

10 février 1992, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1992 Légifrance

Note d'information au personnel à afficher après extension de l'accord à côté du texte in extenso de l'accord de classification et de ses annexes

Les partenaires sociaux, au plan national, ont négocié un nouvel accord de classification applicable dans les entreprises de négoce et d'importation des bois, qui se substitue à celui en vigueur depuis le 14 mai 1970.

Cet accord est signé par :

- la fédération française du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés ;

- la fédération française des importateurs de bois du Nord ;

- la fédération française des importateurs de bois tropicaux et américains, 8, rue du Colonel-Moll, 75017 Paris,

d'une part, et

- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 PARIS CEDEX 19 ;

- la fédération Bâti-Mat - TP - CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 PARIS CEDEX 10 ;

- le syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement CFE - CGC, 21, rue Saint-Augustin, 75002 Paris ;

- la fédération générale du bâtiment, des travaux publics et du bois FO, 170, avenue Parmentier, 75010 Paris,

d'autre part.

Ce texte et ses annexes sera affiché dans l'entreprise et pourra être consulté par l'ensemble des salariés aux endroits indiqués ci-après :

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

Il peut également être consulté auprès des organisations signataires.

Une réunion spécifique des représentants du personnel sera consacrée à l'examen des principes de classement et de leur mise en oeuvre dans l'entreprise ou l'établissement.

Une fois la classification réalisée, un état indiquant les effets de son application leur sera remis.

Chaque salarié concerné recevra, au plus tard 1 mois avant la date d'application dudit accord, la notification écrite de son nouveau classement (niveau, échelon, coefficient).

Cet accord de classification entre en vigueur le... soit 3 mois après la date d'extension de l'accord national.

Accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois

24 décembre 1992, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 1993 Légifrance

Activités concernées

Article 1er

Le présent protocole d'accord s'applique aux organisations patronales représentatives des activités suivantes :
Commerce de gros de bois et dérivés de bois (négoce et importation).
Référence NAPE : 5907
Fabrication d'articles en liège.
Référence NAPE : 5408
Commerce de gros de liège et articles en liège.
Référence NAPE : 5907
Commerce de détail de liège et articles en liège.
Référence NAPE : 6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.
Référence NAPE : 4801

Production de charbons de bois.
Référence NAPE : Néant
Parquets, moulures, baguettes.
Référence NAPE : 4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés.
Référence NAPE : 4804
Panneaux de fibragglos.
Référence NAPE : 4804
Poteaux, traverses, bois injectés.
Référence NAPE : 4804
Application de traitement des bois.
Référence NAPE : 4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs).
Référence NAPE : 4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromages.
Référence NAPE : 4805
Palettes.
Référence NAPE : 4805
Tourets.
Référence NAPE : 4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes).
Référence NAPE : 4807
Fibre de bois.
Référence NAPE : 4807
Farine de bois.
Référence NAPE : 4807
Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.
Référence NAPE : 5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).
Référence NAPE : 5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Classifications professionnelles concernées

Article 2

Les dispositions du présent protocole d'accord sont applicables à l'ensemble des salariés couverts par les accords du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 sur les classifications ainsi que celles résultant de l'accord UNEB du 5 novembre 1990, et de l'accord sur les classifications du personnel du négoce et de l'importation des bois du 10 février 1992.

Négociation annuelle

Article 3

A l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire professionnelle sera convoquée annuellement, au plus tard en décembre, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, pour déterminer les dates et les modalités de la politique salariale, en vue de la revalorisation des salaires minima catégoriels, ainsi que de la valeur du point d'ancienneté pour l'année à venir.

Détermination des salaires minima conventionnels

Article 4

Les salaires minima applicables à l'ensemble des coefficients et des catégories professionnelles découleront de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application des nouveaux minima ainsi déterminés entrera en vigueur à la date fixée par les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle.

Détermination du point d'ancienneté

Article 5

La valeur du point d'ancienneté découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application de la valeur ainsi déterminée entrera en vigueur au 1er janvier de l'année civile faisant l'objet de la négociation.

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

Article 6

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

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

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

-le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;

-les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;

-les facteurs objectifs et subjectifs pouvant conduire les femmes ou les hommes chargés de recrutement à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;

-la part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;

-les différences entre les contraintes respectives des femmes et des hommes quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur les choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;

-les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activités et les grilles de classification, et les origines possibles de ces écarts.

Date d'application

Article 7

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur lors de l'ouverture des négociations relatives aux salaires minima conventionnels pour l'année 2009.

Adhésion

Article 8

Le présent protocole d'accord reste ouvert à tous les autres secteurs d'activités du bois - non mentionnés à l'article 1er - qui voudraient y adhérer, sous réserve, et dans le respect des dispositions de l'article 2.

Application

Article 9

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

Le présent protocole ne peut remettre en cause l'application de dispositions plus favorables, ayant le même objet, qui seraient en vigueur dans les entreprises.

Les parties signataires peuvent remettre chaque année en question les dispositions du présent protocole d'accord, conclu pour une durée indéterminée, moyennant le respect d'un préavis de trois mois avant le terme de l'année civile.

Toute remise en question du présent protocole d'accord devra être notifiée, par pli recommandé avec demande d'accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires.

Communication

Article 10

Le présent protocole d'accord sera adressé au service des conventions et accords collectifs auprès du ministère du travail.

Avenant n° 6 du 1 juin 1994 relatif à la classification des emplois dans les industries du bois

1er juin 1994, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 1994 Légifrance

Champ d'application

Article 1

Le présent accord concerne les entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :
Fabrication d'articles en liège.
Référence NAPE : 5408
Commerce de gros de liège et articles en liège.
Référence NAPE : 5907
Commerce de détail de liège et articles en liège.
Référence NAPE : 6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.
Référence NAPE : 4801
Production de charbons de bois.
Référence NAPE : Néant
Parquets, moulures, baguettes.
Référence NAPE : 4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés.
Référence NAPE : 4804
Panneaux de fibragglo.
Référence NAPE : 4804
Poteaux, traverses, bois injectés.
Référence NAPE : 4804
Application de traitements des bois.
Référence NAPE : 4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs).
Référence NAPE : 4805
Emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages.
Référence NAPE : 4805
Palettes.

Référence NAPE : 4805
Tourets.
Référence NAPE : 4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes).
Référence NAPE : 4807
Fibre de bois.
Référence NAPE : 4807
Farine de bois.
Référence NAPE : 4807
Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.
Référence NAPE : 5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).
Référence NAPE : 5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Création d'un niveau de classification ACT 7

Article 2

Les parties signataires conviennent de créer un niveau de classification professionnelle complémentaire à l'accord du 28 avril 1989 au sein de la classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT).

Cette modification fait suite à l'examen quinquennal qui a été effectué par les partenaires sociaux.

"Le nouvel ACT 7 est ainsi défini :

ACT 7 : Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1er échelon, coefficient 320 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2e échelon, coefficient 370 : il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique."

Date d'application

Article 3

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du 1er octobre 1994.

Les salaires minimaux correspondant aux deux échelons de classification ainsi créés sont fixés conformément aux règles retenues dans l'accord du 20 décembre 1993 et ce à compter du 1er octobre 1994.

Avenant n° 2 du 30 mars 1995 relatif à la classification des emplois dans l'industrie de la brosserie

30 mars 1995, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 mars 1995 Légifrance

Article Préambule

L'avenant n° 1 du 13 octobre 1994 de la classification nationale de la brosserie du 1er mars 1986 avait pour objet l'ouverture des coefficients 225 et 240 aux personnels de production.

L'avenant n° 2 se propose, par une revalorisation progressive des coefficients 170 et 180 de la classification dans le

contexte d'une amélioration des bas salaires, de créer un meilleur échelonnement des écarts hiérarchiques entre salaires du premier et du second niveau de la classification.

Article 1

Les coefficients 170 et 180 de l'actuelle classification seront revalorisés progressivement pour atteindre en trois étapes les valeurs nouvelles de 175 et 185 selon le dispositif indiqué aux articles 2 et 3 du présent avenant.

Article 3

Conformément aux dispositions du code du travail, les nouveaux coefficients seront portés sur les bulletins de salaire en se substituant à ceux actuellement en vigueur pour les personnels concernés par cette revalorisation.

Article 4

Ces coefficients se substituent et remplacent ceux actuellement portés à l'article 3, paragraphe : " niveau 2 " (1er échelon et 2e échelon), de l'accord national du 1er mars 1986 fixant la nouvelle classification dans l'industrie de la brosserie.

Des modifications identiques sont portées au tableau du schéma de structure de la nouvelle classification de l'annexe I, ainsi qu'à l'annexe IV traitant des seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Accord du 17 décembre 1996 relatif au champ d'application professionnel des accords paritaires

17 décembre 1996, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 21 décembre 2005 Légifrance

Article 1er

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'article 1er des clauses générales de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, relatif au champ d'application par le texte ci-dessous : (voir article 1er de la CCN)).

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe 2 permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois ; ces champs d'application pouvant être différents de celui défini par l'article 1er de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

Article 3

L'extension du présent accord sera demandée par la partie patronale auprès des services compétentents du ministère du travail.

Copie du récépissé de demande sera envoyée aux parties signataires.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Annexe I

ANNEXE I modifiée

ACTIVITE	CODE NAF
Sciage et rabotage du bois	20.1.A

Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains, définie comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	51.5.E
Fabrication d'objets en liège, travail du liège dalles, bouchons, agglomérés	20.5.C
Commerce de gros de liège et produits en liège	51.5.E
Commerce de gros d'ouvrages en liège	51.4.S
Commerce de détail de revêtements de sols et de murs en liège	52.4.U
Fabrication de parquets et lambris en lames	20.1.A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	20.3.Z
Fabrication de baguettes, moulures	20.3 Z
Panneaux de fibragglos	26.6.J
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	20.1.A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	20.1.A
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	20.1.B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	20.4.Z
Fabrication d'emballages légers en bois cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	20.4.Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	20.4.Z
Fabrication de tourets	20.4.Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes,porte-manteaux et ustensiles ménagers,coffrets, bobines et articles en bois tournés,articles d'ornement et marqueterie,tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	20.5.A
	20.1.A
Fabrication de fibres de bois	
	20.1.A
Fabrication de farine de bois	

Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	36.4.Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	36.4.Z
Fabrication de brosserie de toilette et de pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, de brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures	36.6.C

Annexe II

ANNEXE II modifiée

ACTIVITE	CODE NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	24.1.G
Tranchage et déroulage du bois	20.2.Z
Sciage et rabotage du bois	20.1.A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains, définie comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	51.5.E
Fabrication d'objets en liège, travail du liège	
20.5.C	
dalles, bouchons, agglomérés	
Commerce de gros de liège et produits en liège	51.5.E
Commerce de gros d'ouvrages en liège	51.4.S
Commerce de détail de revêtements de sols et de murs en liège	52.4.U
Fabrication de parquets et lambris en lames	20.1.A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	20.3.Z
Fabrication de baguettes, moulures	20.3.Z
Panneaux de fibragglos	26.6.J
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	20.1.A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	20.1.A
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	20.1.B

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

Accord du 27 novembre 1997 relatif aux commissions paritaires des industries de la brosserie

27 novembre 1997, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 27 novembre 1997 Légifrance

Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application les activités 366 C de la nomenclature d'activités française (NAF), approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Article Préambule

Dans le respect des dispositions générales de la convention collective n° 3041 du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, la commission paritaire des industries de la brosserie a pour objectif, par des négociations qui lui sont propres et la signature des accords correspondants, de traiter l'ensemble des problèmes spécifiques à cette industrie.

Dans un souci d'efficacité et d'équilibre entre la représentation des différentes composantes de la commission, la représentation des personnels des entreprises au sein des délégations syndicales représentatives est définie par le

texte qui suit.

Article 1er

Les membres de la commission paritaire comprennent les représentants de la délégation patronale et les membres de la délégation salariée.

Article 2

La commission paritaire est présidée par un membre de la délégation patronale désigné à cet effet par l'organisation patronale.

Article 3

Afin d'assurer la plus large représentation possible, chaque délégation est constituée d'un représentant permanent de chaque organisation syndicale représentative, et de 3 membres représentants les salariés des entreprises. Autorisés par leur entreprise, selon l'article 8 de la convention, ses représentants sont invités par leurs organisations syndicales respectives, à raison d'un seul représentant par entreprise.

Article 4

Conformément à l'article 8 de la convention du travail mécanique du bois, le temps de travail perdu pour participer aux réunions sera considéré comme du travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacements seront pris en charge. Les dispositions établies en annexe au présent accord définissent les conditions et modalités de leur remboursement.

Annexe

Article 1er

Remboursement des frais de déplacement

Les entreprises remboursent les frais de déplacement des représentants des salariés participant aux travaux de la commission sociale paritaire des industries de la brosserie. Les justificatifs des dépenses des membres de la commission seront transmis à la fédération par leurs entreprises.

Article 2

Frais de transport

Les frais de transport sont remboursés sur la base titre du transport SNCF pour un trajet effectué en seconde classe. Si, exceptionnellement, les membres de la commission sont autorisés par leur entreprise à utiliser un véhicule personnel, le remboursement est effectué sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu pour les frais de déplacement de la fonction publique pour un véhicule n'excédant pas 5 CV.

Article 3

Frais de repas

Les frais de repas sont remboursés sur la base légale de 5 MG, un petit déjeuner ou autre collation sur la base de 2 MG (1).

Article 4

Frais hôteliers ou de couchettes SNCF

Pour les membres de la commission dont l'éloignement serait de plus de 400 kilomètres, ou dans tout cas exceptionnel et momentané de difficulté particulière de transport, le remboursement d'une nuit d'hôtel serait effectué sur la base de 11 MG ; celui de la couchette SNCF, au tarif de la couchette en seconde classe.

(1) MG : valeur du minimum garanti.

Accord du 23 mars 2000 relatif à la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000

23 mars 2000, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 23 mars 2000 Légifrance

Article préambule

Les industries du bois et les secteurs de l'importation des bois ont pris acte de la publication de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

D'après l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000, une convention ou un accord collectif étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1 du code du travail, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de l'intérêt de cette mesure, ont convenu d'en adapter les conditions d'application aux secteurs d'activités concernés par le champ d'application professionnel et territorial du présent accord.

Elles estiment en effet nécessaire de permettre la mise en oeuvre de la bonification en intégrant les différentes possibilités offertes par la loi du 19 janvier 2000.

A cet égard et pour tenir compte des impératifs d'organisation et de fonctionnement des entreprises, elles ont décidé de permettre, dans les conditions fixées par le présent texte, l'octroi de la bonification soit par l'attribution d'un repos, soit par le versement d'une majoration de salaire.

Les parties signataires du présent accord conviennent donc des dispositions suivantes.

Champ d'application

Article 1

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5 907

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail : 4 801

Parquets, moulures, baguettes : 4 803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés : 4 804

Production de charbon de bois

Panneaux de fibragglos : 4 804

Poteaux, traverses, bois injectés : 4 804

Application de traitement des bois : 4 804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4 805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4 805

Palettes : 4 805

Tourets : 4 805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4 807

Fibres de bois : 4 807

Farine de bois : 4 807

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5 402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5 402
Fabrication d'articles en liège 5 408 Commerce de gros de liège et articles en liège 5 907 Commerce de détail de liège et articles en liège : 6 422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Objet

Article 2

Le présent accord doit permettre de déterminer les modalités d'attribution de la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Modalités

Article 3

Le présent accord permet à toute entreprise de choisir d'attribuer aux salariés concernés la bonification, prévue par la loi du 19 janvier 2000, soit sous forme de repos soit sous forme d'une majoration de salaire équivalente.

Ainsi, chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures, pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décision de justice à compter du 1er février 2000 et pour les autres entreprises à compter du 1er janvier 2002, donne lieu à une bonification de 25 %.

Cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;

- soit sous la forme d'un repos payé de 1/4 d'heure par heure supplémentaire.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée légale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

Si l'entreprise décide de donner cette bonification sous la forme d'un repos (1) :

- le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès que la durée de ce repos calculée selon les modalités prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail atteint 7 heures ;

- le repos peut être pris aux dates fixées par le salarié et l'employeur, sous forme de journée ou de demi-journée, dans un délai de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Si l'entreprise décide de donner cette bonification sous forme d'une majoration de salaire, celle-ci doit être versée avec la paie du mois considéré.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1, quatrième alinéa, du code du travail qui prévoit que le repos est pris à la convenance du salarié par journée entière ou demi-journée (arrêté du 13 novembre 2000, art. 1er).

Mise en oeuvre des modalités concernant la bonification prévues par le présent accord

Article 4

La mise en application des modalités concernant la bonification prévues par le présent accord est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

A défaut de délégué syndical, cette mise en oeuvre est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en application les modalités concernant la bonification prévues par le présent accord après information des salariés concernés.

Entrée en vigueur

Article 5

Le présent accord entre en vigueur à compter du 23 mars 2000.

Toutefois, il pourra être applicable pour les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures réalisées depuis le 1er février 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décision de justice si l'entreprise ou l'établissement le souhaite.

Dépôt et extension

Article 6

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.

Accord du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs (FIMO et FCOS)

27 avril 2000, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2000 Légifrance

Préambule

Entre :

Les organisations professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité ci-dessous indiquées,

Les organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord,
D'autre part,

Considérant que la loi " Gayssot " 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 Ier : Champ d'application.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Référence/ NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

- scieries relevant du régime de travail du ministère du travail : 4801

- parquets, moulures, baguettes : 4803

- bois de placages, placages tranchés et déroulés : 4804

- production de charbon de bois : -

- panneaux de fibragglos 4804

- poteaux, traverses, bois injectés : 4804

- application de traitement des bois : 4804

- emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

- emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4805

- palettes : 4805

- tourets : 4805

- objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4807

- fibres de bois : 4807

- farine de bois : 4807

- articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériel divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

- articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

- fabrication d'articles en liège : 5408

- commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

- commerce de détail de liège et articles en liège : 6422

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Chapitre II : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Article 1er

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

a) Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1er 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 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 titre reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel) :

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière ;

- certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier ;

- brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers ;

- tout autre diplôme de niveau équivalent.

Les titulaires de ces titres et diplômes se voient délivrer, sur leur simple demande, une attestation de formation initiale minimale obligatoire auprès d'un centre de formation agréé.

b.2. Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

b.3. Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclus 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 1er septembre 2000. Le chef d'entreprise délivrera à ces salariés une attestation de présence valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

Article 3

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 manoeuvre rationnelles ;

- connaissance et respect des règles d'arrimage ;

- comportement et hygiène de vie ;

- règles et comportement adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise ;

- entretien du véhicule ;

- conduite économique.

Afin de développer la prévention, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier, les modalités de réalisation de la formation devront également être consacrées :

- à l'utilisation de matériels spécifiques ;

- à la reconnaissance des lignes et des tournées ;

- à l'information sur la démarche qualité ;

- 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 (1)

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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 115-1, L. 981-1, L. 981-6 et D. 981-13 du code du travail (arrêté du 18 avril 2001, art. 1er).

Article 4 (1)

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par :

- les contribution des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;

- les fonds mutualisés de formation par alternance ;

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales ;

- les subventions européennes.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 115-1, L. 981-1, L. 981-6 et D. 981-13 du code du travail (arrêté du 18 avril 2001, art. 1er).

Chapitre III : La formation continue obligatoire de sécurité

Article 1er

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

a) Tous les salariés affectés à la conduite du type de véhicule visé à l'article 1er sont concernés quels que soient 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 1er 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

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 oeuvre 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

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'Etat 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 diverses.

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 entreprises.

Chapitre V : Entrée en vigueur.

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

Chapitre VI : Clause de sauvegarde.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des 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.

Avenant à l'accord FIMO et FCOS du 27 avril 2000 Avenant n° 1 du 6 juillet 2000

6 juillet 2000, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2000 Légifrance

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Référence NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

- scieries relevant du régime de travail du ministère du travail : 4801

- parquets, moulures, baguettes : 4803

- bois de placages, placages tranchés et déroulés : 4804

- production de charbon de bois : -

- panneaux de fibragglo : 4804

- poteaux, traverses, bois injectés : 4804

- application de traitements des bois : 4804

- emballages en bois (caisses, tonnelleries, emballeurs) : 4805

- emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages : 4805

- palettes : 4805

- tourets : 4805

- objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4807

- fibre de bois : 4807

- farine de bois : 4807

- articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériel divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

- articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

- fabrication d'articles en liège : 5408

- commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

- commerce de détail de liège et articles en liège : 6422

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Contenu des formations des conducteurs routiers

Article 2

Les organisations signataires du présent avenant ont convenu de définir le contenu des référentiels relatifs à la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et à la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) pour les salariés concernés par le présent accord.

Elles ont décidé à ce titre que les programmes des formations devront respecter les contenus fixés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Contenu du programme de la formation initiale minimale obligatoire

Article 3

Le programme de la formation initiale minimale obligatoire prévue par l'accord du 27 avril 2000 porte sur les thèmes ci-après énumérés :

THÈME 1

Perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité

Objectif

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

Eléments de contenu

Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique ;

- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;

- la zone d'utilisation optimum du compte-tours ;

- les diagrammes de recouvrement de rapports de boîtes de vitesses.

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;

- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique ;

- les limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs ;

- utilisation combinée freins et ralentisseur ;

- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;

- les vérifications et les contrôles qui incombent au conducteur ;

- attitude à adopter en cas de défaillance.

Chargement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;

- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

Environnement :

- anticipation dans la conduite :

- prise en compte des intentions des autres usagers ;

- utilisation de l'inertie du véhicule ;

- itinéraires accidentés ;

- conduite de nuit.

Manoeuvres professionnelles :

- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

THÈME 2

Principes ergonomiques :

- gestes et postures à risques ;
- position du corps dans l'espace ;
- importance du travail des muscles ;
- postures et coordination des gestes ;
- exercices de manutention ;
- protections individuelles.

Prévision des accidents du travail en circulation :

- attitude et vigilance du conducteur ;
- entretien du véhicule ;
- infrastructure et intempéries ;
- manoeuvres, arrêt, stationnement.

THÈME 3

Réglementation des transports et activités auxiliaires :

- titres d'exploitation transport ;
- obligation des contrats types de transport de marchandises ;
- rédaction des documents matérialisant le contrat de transport ;
- franchissement des frontières et autorisations de transport communautaire ;
- titres d'exploitation location ;
- contrats de location de véhicules avec conducteur ;
- documents particuliers d'accompagnement de la marchandise.

Réglementations sociales dans le transport des marchandises :

- durées maximales de travail spécifiques aux transports ;
- réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

THÈME 4

Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress.

Respect des autres usagers :

- structure et organisation de la sécurité routière ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravant concernant les véhicules lourds ;
- spécificité des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux roues) ;

- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- permis à points.

THÈME 5

Chargement :

- la charge utile d'un volume ou d'un ensemble ;
- le volume utile ;
- plan de chargement, incompatibilités ;
- répartition du chargement, les conséquences de la surcharge à l'essieu ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- type d'emballage et support de charge ;
- manipulation du hayon élévateur.

Arrimage :

- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage ;
- techniques de calage et d'arrimage ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

THÈME 6

Aspects économiques :

- transport routier par rapport aux autres secteurs économiques ;
- différentes activités du transport routier (pour compte d'autrui, pour compte propre, activités auxiliaires du transport) ;
- différentes spécialisations du transport (citerne, température dirigée).

Aspects sociaux :

- présentation de l'accord de branche ;
- formation initiale et continue des conducteurs.

THÈME 7

Entreprise et qualité :

- l'entreprise et son environnement ;
- conséquences d'un litige sur le plan commercial et financier.

Attitude du conducteur et image de marque :

- importance pour l'entreprise de la qualité de prestation du conducteur ;
- différents rôles du conducteur ;
- différents interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise ;
- aspects relationnels.

Organisation du travail :

- organisation des tournées ;
- organisation du chargement.

THÈME 8

- caractéristiques générales des matières dangereuses ;
- réglementation du transport de matières dangereuses ;
- différents conditionnements ;
- incomptabilités de chargement ;
- règles de circulation s'appliquant aux véhicules transportant des matières dangereuses ;
- intervention en cas d'incident ou d'accident.

Contenu du programme de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 4

Le programme de la formation continue obligatoire de sécurité prévue par l'accord du 27 avril 2000 porte sur les séquences définies ci-dessous et sur les thèmes ci-après énumérés :

Organisation de la formation continue obligatoire de sécurité

THÈMES	Durée
1. Accueil : Bilan des connaissances : - réglementation et sécurité routière ; - techniques et comportement en conduite	2 heures
2. Sécurité à l'arrêt. Perfectionnement aux techniques de conduites en situation normale comme en situation difficile (dont conduite individuelle et utilisation de la grue)	6 heures (1 heure)
3. Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle	1 heure
4. Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers	4 heures
Evaluation des acquis et synthèse du stage	1 heure
Total	14 heures réparties sur 2 jours

THÈME I

Bilan des techniques du comportement et des connaissances

en matière de conduite, réglementations et sécurité routière

Objectif

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite ;

- réglementations spécifiques aux transports ;

- circulation routière.

Elément de contenu

Conduite :

- observation du comportement et des attitudes du conducteur :

- observation de la technique de conduite par les relevés :

- de la consommation ;

- de la vitesse ;

- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation du transport intérieur ;

- réglementation du transport dans l'Union européenne ;

- réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;

- utilisation des dispositifs de contrôle.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;

- restrictions et interdictions de circulation ;

- contrôles et sanctions ;

- comportement en cas d'accident ;

- facteurs d'accidents de la route ;

- spécificité des autres usagers.

THÈME 2

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile

Objectif

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Eléments de contenu

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique ;

- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;

- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;

- distance de sécurité ;

- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence) ;

- circulation dense, rapide et urbaine ;

- dépassements ;

- grandes descentes ;

- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;

- freinage et dispositif de ralentissements.

THÈME 3

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport,
de la circulation et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectifs

Actualiser les connaissances sur :

- les réglementations du transport intérieur et du transport dans l'Union européenne ;

- la réglementation sociale et du travail ;

- la réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;

- l'utilisation des dispositifs de contrôle.

Eléments de contenu

Transports intérieur et intra Union européenne :

- titres d'exploitation ;

- contrats de transport ;

- documents d'accompagnement de la marchandise.

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail ;

- durées maximales du travail spécifiques aux transports.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur ;

- temps de conduite et de repos.

Dispositif de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;

- utilisation du chronotachygraphe ;

- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

THÈME 4

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectifs

Actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds ;

Prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident.

Adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Eléments de contenu

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière ;

- restrictions et interdictions de circulation ;

- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- statistiques des accidents de la route ;

- facteurs d'accidents de la route ;

- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds ;

- hygiène de vie, stress, fatigue ;

- mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux roues, piétons) ;

- anticipation de leurs comportements ;

- conduite préventive.

Evaluation des acquis

Questionnaire à choix multiple élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

Extension

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Clause de sauvegarde

Article 6

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son économie ou son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de procéder au réexamen de ses dispositions.

Date d'entrée en vigueur

Article 7

Les dispositions du présent accord doivent normalement entrer en vigueur à compter du 1er septembre 2000 ; cependant dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord du 27 avril 2000 et du présent avenant n° 1 ne pourraient être publiés au Journal officiel avant cette date, l'accord du 27 avril 2000 et son avenant n° 1 n'entreront en vigueur qu'à compter du premier jour du mois civil suivant la publication des arrêtés d'extension de ces deux textes.

Dépôt

Article 8

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère de l'emploi et de la solidarité en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Adhésion

Article 9

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

ANNEXE À L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD DU 27 AVRIL 2000 ATTESTATION DE FORMATION DÉLIVRÉE PAR L'EMPLOYEUR

Je soussigné, ...

(Nom) (Prénom (s))

(Qualité)
de la société ...
sise ...
atteste que M. ...

(Nom) (Prénom(s))
- est employé dans notre société en qualité de ...
- est titulaire d'une attestation FIMO (ou, à défaut, est réputé répondre aux conditions d'équivalences fixées à l'article 2 du chapitre 2 de l'accord professionnel du 27 avril 2000),
- est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au ...

La présente attestation est délivrée en application et conformément à l'accord professionnel du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

Fait à ..., le ...

Accord du 10 octobre 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

10 octobre 2000, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2001 Légifrance

Préambule

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et les organisations professionnelles patronales actent leur volonté d'abroger les dispositions de l'accord du 24 février 1997 et de son avenant n° 1 du 19 septembre 1997, à compter du 31 décembre 2001.

Chapitre Ier : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des secteurs d'activité suivants.

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois
RÉFÉRENCE NAPE : 5907

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail
RÉFÉRENCE NAPE : 4801

Parquets, moulures, baguettes
RÉFÉRENCE NAPE : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés
RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Production de charbon de bois

Panneaux de fibragglos
RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés
RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Application de traitement des bois
RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)
RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage
RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Palettes
RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Tourets
RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)
RÉFÉRENCE NAPE : 4807

Fibres de bois
RÉFÉRENCE NAPE : 4807

Farine de bois
RÉFÉRENCE NAPE : 4807

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping
RÉFÉRENCE NAPE : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes)
RÉFÉRENCE NAPE : 5402

Fabrication d'articles en liège
RÉFÉRENCE NAPE : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège
RÉFÉRENCE NAPE : 5907
Commerce de détail de liège et articles en liège
RÉFÉRENCE NAPE : 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Chapitre II : Application de l'accord

A. - Application de l'accord

La mise en application des modalités concernant le présent accord est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

A défaut de délégué syndical, cette mise en oeuvre est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en application les modalités concernant le présent accord après information des salariés concernés.

B. - Entreprises ayant déjà signé un accord

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

C. - Bénéficie de l'allègement de charges Aubry II

Les entreprises qui appliquent le présent accord et qui fixent la durée collective du travail :

- au plus à 35 heures hebdomadaires ;

- ou à 1 600 heures sur l'année,

et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient de l'allègement de cotisations sociales définies par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 doit être conclu.

Le présent accord permet le bénéfice de l'allègement dans les conditions fixées ci-dessus dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dotées de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés 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 des organisations syndicales représentatives qui en feraient la demande.

En l'absence de mandatement, il y aura accès direct.

Passé le délai de 21 jours, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que

prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 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 de 1 mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue avec l'Etat doit être conforme aux dispositions du présent accord.

D. - Dispositions spécifiques aux entreprises qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Le présent accord s'applique également aux entreprises qui veulent recourir aux aides Aubry.

Ainsi, le présent accord permet aux entreprises de 20 salariés et moins qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies ci-dessous de conclure directement auprès de la DDTEFP une convention de réduction collective de la durée du travail (1).

Il est rappelé que l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précise que, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1er janvier 2002 (1).

1. Réduction du temps de travail anticipée. - Ampleur de la réduction pour les entreprises qui anticipent les échéances légales

L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précise que, pour pouvoir bénéficier des aides Aubry I, l'entreprise qui anticipera l'une des réductions visées ci-dessous avant les échéances légales doit prévoir que cette réduction doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus ;

- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

2. Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet offensif

Dans les entreprises désirant solliciter des aides Aubry I liées à l'anticipation, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié en application des dispositions de l'article L. 421-2 du code du travail.

Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche selon les modalités prévues par la loi (3).

3. Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet défensif (4)

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6 % ou 9 % selon les cas, des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte, pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

E. - Dispositions spécifiques aux entreprises nouvelles qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 20 de la loi du

19 janvier 2000

Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de

rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 dont la durée collective de travail est fixé soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, bénéficient de l'aide visée à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 en application de l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 en vertu duquel l'accord collectif doit déterminer les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (4) Point étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise en vue d'obtenir le bénéfice, dans le cadre du volet défensif, de l'aide financière prévue à l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre III : Emploi et précarité

A. - Engagements en matière de réduction de la précarité

Les entreprises, qui fixeront leur horaire collectif à 35 heures devront examiner les conditions dans lesquelles elles pourraient réduire la précarité en favorisant l'embauche par contrat à durée indéterminée.

A ce titre, les entreprises seront invitées à proposer l'embauche par contrat à durée indéterminée, en cas de création de poste pour des emplois à durée indéterminée, au(x) titulaire(s) de contrat(s) de travail à durée déterminée présent(s) dans l'entreprise à la date de création du poste.

Cette proposition est destinée aux titulaires de CDD bénéficiant de la qualification professionnelle et de la compétence requises pour le poste créé et à pourvoir.

B. - Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail doit tendre au développement de l'emploi dans les entreprises et établissements des secteurs d'activité concernés par le présent accord.

Ils estiment qu'une meilleure connaissance des métiers des industries du bois et de l'importation des bois doit permettre le renforcement du rôle de la formation en alternance dans les entreprises et notamment faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Ils s'engagent donc à favoriser l'information sur les possibilités de recours aux contrats de formation en alternance auprès des entreprises et de leurs salariés et à assurer un suivi paritaire des évolutions constatées au sein de la CPNE de la branche.

Ils s'engagent également à examiner les différentes possibilités d'informations sur le développement des contrats de qualification adultes, notamment pour les chômeurs de longue durée et les chômeurs âgés, et à assurer un suivi paritaire sur les actions possibles au sein de la CPNE de la branche.

Chapitre IV : Le régime des heures supplémentaires

I. - Les heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du code du travail, est fixé à 130 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail ou sur un cycle régulier de travail tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5, alinéa 6, du code du travail.

Néanmoins, à titre transitoire, le seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires sur le contingent est fixé :

- en 2000 (ou 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 37 heures ou 1690 heures pour les entreprises appliquant des dispositifs d'aménagement du temps de travail comportant une durée annuelle pour le déclenchement des heures supplémentaires ;

- en 2001 (ou 2003 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 36 heures ou 1 645 heures en volume annuel ;

- à partir du 1er janvier 2002 (ou du 1er janvier 2004 pour les entreprises de 20 salariés et moins), l'imputation sur le contingent se fera au-delà de 35 heures ou 1 600 heures en volume annuel.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 90 heures.

La bonification de 10 %, prévue pendant l'année de transition, pour les heures entre 35 et 39 heures, qui passera à 25

% au terme de la période de transition prévue par la loi du 19 janvier 2000, pourra être donnée sous forme de repos mais pourra également prendre la forme d'une majoration de salaire conformément aux dispositions de l'accord du 23 mars 2000.

II. - Remplacement du paiement des heures supplémentaires

par un repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration (bonification) qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail. Le salarié bénéficie dans ce cadre du versement de la rémunération des heures supplémentaires et de la majoration de salaire y afférent.

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

Le repos compensateur de remplacement se cumule avec le repos compensateur de droit commun tel que prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent :

- si la conversion est une mesure collective ou individuelle ;

- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;

- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires faisant l'objet d'un remplacement de leur rémunération par un repos compensateur ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (1).

Le salarié reçoit mensuellement une information, annexée à son bulletin de paie, lui indiquant l'état de ses droits à repos (2).

Le salarié peut prendre le repos compensateur légal ou de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

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

Conformément à l'accord du 23 mars 2000 relatif à la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 et en application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit, étant précisé que l'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum de 1 an.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail qui détermine les heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'arti-cle D. 212-22 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre V : La modulation

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la modulation, base 35 heures ou moins, consiste en une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie d'une réduction de la durée du travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins, doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 35 heures ou moins.

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

A. - Mise en oeuvre de la modulation

La mise en application du dispositif de modulation est soumise dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national,

habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application de la modulation prévue par le présent accord est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord après information des salariés concernés.

Par ailleurs, la mise en oeuvre de la modulation, sur tout ou partie de l'année, nécessite, lors de la consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, une information et une consultation qui porteront sur les raisons économiques et sociales la motivant mais aussi sur :

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;

- la période de modulation et la programmation indicative ;

- la nouvelle organisation du travail ;

- le personnel concerné par la modulation ;

- le type de contreparties prévues par le présent accord retenues en compensation de la mesure adoptée ;

- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises correspondent au plan de charge et au délai imposé par les clients. Cette situation justifie le recours à la modulation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

B. - Programmation

La modulation fait l'objet d'une programmation annuelle préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues dans l'entreprise ou l'établissement. La durée de la (ou des) période(s) de modulation est définie par une programmation arrêtée après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. Les salariés en sont informés collectivement par voie d'affichage au moins 30 jours ouvrables avant sa mise en oeuvre.

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En tout état de cause, la modification des horaires devra être expliquée.

C. - Limite de la durée hebdomadaire du travail

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

Une dérogation à 46 heures sur toute période de 12 semaines consécutives est prévue pour le secteur de l'emballage léger (code APE 4805) (1).

La programmation des périodes de basses activités ne peut pas permettre de fixer des durées hebdomadaires de travail effectif inférieures à 21 heures.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche sauf autorisation préfectorale.

D. - Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par le présent accord. Les heures visées ci-dessus sont payées avec la paye du mois considéré.

Ainsi, pendant la période de modulation, les heures effectuées dans les limites fixées au C ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. 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.

La modulation conduit à déterminer en volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

A cet égard il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année (2).

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

S'il apparaît à la fin de la période de modulation que le plafond de 1 600 heures (ou 35 heures en moyenne hebdomadaire) au cours de l'année a été dépassée les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou à un repos de remplacement, au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur (2) :

- soit à un paiement majoré selon les dispositions légales pour les heures suivantes, et le cas échéant, au repos compensateur de droit commun ;

- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

E. - Traitement de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée et lissée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel faisant apparaître les diverses catégories d'heures de présence et d'absence, et les heures de travail effectuées.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés en même temps que leur bulletin de salaire.

F. - Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tel que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

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

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

G1. - 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 (3) pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

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

La moyenne des heures effectuées par le salarié (3) pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel (4).

G.2 - Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (3) pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires sont

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

La moyenne des heures de travail effectuées par le salariéPour 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 modulation (4) :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la modulation ;

- de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la modulation ;

- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

H. - Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Ces indemnités se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné et dans le respect des articles :

- L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;

- L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;

- et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

I. - Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

J. - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté compte tenu notamment du carnet de commandes. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en 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.

K. - Interruptions accidentelles de travail

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

L. - Calendrier individualisé (5)

L'activité des salariés pourra être organisée selon des calendriers individualisés. Les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée et la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents sont les mêmes que celles définies auparavant.

M. - Dispositions sur l'égalité hommes femmes

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'accès à l'emploi doit être favorisé par la formation quel que soit le sexe. Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la formation est un moyen de mise à niveau du salarié.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

N. - Travail en 3 x 8 et plus

Les modalités d'application de la modulation doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise spécifique concernant les salariés travaillant en 3 x 8 et plus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 du code du travail relatif aux limites maximales journalières et hebdomadaires de travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail relatif aux heures excédant la limite haute de la modulation qui constituent des heures supplémentaires et donnent donc lieu à un paiement à taux majoré (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (3) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé (étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail) (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (4) Ainéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (5) Paragraphe étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse les conditions de changement des calendriers individualisés, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre VI : Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT

I. - Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur 4 semaines

Une possibilité est donnée à l'employeur de réduire la durée hebdomadaire de travail, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

L'instauration de cette possibilité ne peut se faire qu'après consultation des représentants du personnel.

II. - Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur l'année

a) Principe

Une possibilité est donnée à l'employeur de prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (1).

b) Mise en oeuvre

Une obligation est faite à l'employeur de procéder à la comptabilisation du nombre d'heures de repos RTT portées au crédit de chaque salarié au cours de la période de référence qui doit être prévue préalablement.

Les droits à repos RTT sont acquis au fur et à mesure des heures effectuées par le salarié et doivent être portés sur un document qui lui est remis en même temps que la paie.

c) Modalités de prise de repos RTT

Les droits à repos RTT acquis par le salarié doivent être pris au plus tard au cours des 6 mois qui suivent la fin de la période de référence, sauf en cas d'affectation éventuelle à un compte épargne temps, selon un calendrier préalablement déterminé entre l'employeur et le salarié (2).

Les dates auxquelles les repos RTT peuvent être pris sont fixées par l'employeur, pour 50 % du nombre de jours de repos RTT portés au crédit du salarié et par le salarié pour 50 % de ce nombre.

Cependant, l'employeur peut restreindre la prise des repos RTT à l'initiative du salarié si elle peut mettre en cause le fonctionnement normal de l'entreprise ou de l'établissement (3).

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos RTT les salariés doivent être prévenus dans un délai de 7 jours travaillés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

d) Régularisation des repos RTT en fin de période

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de repos RTT acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de repos RTT ont été pris ou pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir

en repos RTT.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives aux repos RTT sont rémunérés sur la base de 151,67 heures aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de repos RTT, y compris dans le respect des dispositions du chapitre VII.

e) Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du repos RTT auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces repos RTT.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, qui prévoit que la prise des jours de repos doit demeurer pour partie au choix du salarié (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre VII : Rémunération

A. - Garantie pour les salariés en place

Les salariés, dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures lors du passage aux 35 heures dans l'entreprise, bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale en francs à la rémunération mensualisée de base calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures (1).

Cette garantie de rémunération, calculée sur la base de 169 heures, s'applique également pour les entreprises qui décident de réduire progressivement la durée du travail en fixant leur horaire entre 35 et 39 heures (exemple : le salaire de base pour 169 heures est garanti lorsque l'entreprise décide de fixer son horaire collectif à 38 heures, 37 heures, 36 heures ...).

Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximum est de 3 ans, période au terme de laquelle elle est intégrée dans le salaire de base.

Les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne pourront pas être inclus dans l'indemnité différentielle et devront être payés en sus par l'entreprise (1).

De même, la prime d'ancienneté ne pourra être incluse dans l'indemnité différentielle et devra être payée en plus par l'entreprise (1).

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

La rémunération minimale mensuelle garantie est réduite à due proportion lorsque pour un motif quelconque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Lorsque l'absence est indemnisée ainsi qu'en cas d'absence pour congés payés, formation à la demande de l'entreprise, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, la rémunération garantie fait partie intégrante du montant de l'indemnisation versée au salarié et l'assiette de l'indemnisation inclue l'indemnité différentielle lorsqu'elle existe.

B. - Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents de ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu ci-dessus doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel, embauchés postérieurement à la réduction de la durée du travail, bénéficient également de cette garantie calculée à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant de cette garantie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I, alinéa 1, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre VIII : Le temps de travail effectif

En application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Par ailleurs, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, doit faire l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières. La présente définition s'applique à tous les modes d'organisation du temps de travail et à toutes dispositions antérieures relatives au temps de travail effectif.

Ainsi, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions de l'article L. 212-4 du code du travail sont remplies, notamment les temps de pause, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le 1er client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier pour les salariés concernés et les absences pour événement personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la convention collective du travail mécanique du bois, le temps de pause des salariés travaillant en continu ou par postes est rémunéré comme temps de travail.

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, les parties signataires sont convenues que, dans la mesure où le salarié est bien dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause, bien que rémunéré, n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

A contrario, quand le salarié n'est pas dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause est rémunéré et est considéré comme temps de travail effectif en application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail.

Par ailleurs, certaines périodes rémunérées et non travaillées sont assimilées à du travail effectif et sont retenues dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail.

Il en est ainsi pour (1) :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;

- les heures de délégation des représentants du personnel (art. L. 236-7, L. 412-17, L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail) ;

- les temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à la demande de l'employeur et compris dans l'horaire habituel de travail (art. L. 932-2 du code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er) .

Chapitre IX : L'astreinte

A. - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. L'intervention est considérée comme temps de travail effectif à compter du moment où le salarié part de chez lui.

B. - Mise en oeuvre

Mode d'organisation :

Les astreintes mises en oeuvre au sein des entreprises concernent notamment les salariés assurant la maintenance curative, ceux qui assurent la régulation des séchoirs et ceux liés à la sécurité. Les entreprises doivent, dans ce contexte, définir le ou les postes concernés par les astreintes ainsi que les salariés concernés par ce mode d'organisation.

La compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu :

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du

code du travail (soit la valeur du SMIC horaire en vigueur lorsque débute l'astreinte) par période de 6 heures consécutives commencées. Les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés font l'objet d'une indemnisation majorée de 25 %.

C. - Modalités d'application

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Cependant, il ne peut être demandé à un salarié d'être astreinte lorsqu'il est en congés payés ou en congés pour événements familiaux.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Chapitre X : Les cadres (mise en place des forfaits)

Le cadre assure, dans l'exercice de ses responsabilités, une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

Les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement soumis à un horaire collectif ou rémunéré au forfait assis sur une base annuelle bénéficie de réductions de temps de travail dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre prioritairement sous forme de jours entiers de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les strictes mesures du temps de travail en heures, et de nature à favoriser le développement de ce type d'emploi.

A. - Cadres dirigeants

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

D'après l'article L. 212-15-1 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C3, coefficient 420, des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies et qu'ils perçoivent une rémunération brute supérieure au salaire minima conventionnel du C3 majoré de 15 %.

B. - Cadres soumis à un horaire collectif de l'entreprise

Les cadres 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 soumis à l'horaire collectif de l'entreprise fixé à 35 heures.

C. - Cadres rémunérés au forfait assis sur une base annuelle

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir des conventions individuelles de forfait, établies sur une base annuelle, supérieure à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise. Différentes catégories de forfait pourront être établies :

1. Le forfait annuel en heures

Le forfait annuel en heures n'est applicable qu'aux cadres ou aux itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C1, coefficient 280, des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies ci-dessus.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 730 heures pour les itinérants non cadres, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611.9 du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 850 heures pour les cadres, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611.9 du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces cadres et ces itinérants non cadres bénéficieront des 11 heures de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires et verront leur temps de travail limité à 6 jours par semaine au maximum.

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

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

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

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

2. Le forfait annuel en jours (1)

Ce forfait est mis en place pour les cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient en raison de leur emploi du temps.

La convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail doit figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant après acceptation du cadre.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C2, coefficient 360, des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies au préambule du C.

Le forfait ne pourra pas prévoir plus de 217 jours travaillés dans l'année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité des droits légaux à congés payés.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le cadre. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies au chapitre XI.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à 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 hebdomadaire, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Un document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

(1) Point étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail, telles que prévues à l'article L. 212-15-3-III, alinéa 2, du même code, soient précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre XI : Horaires de travail en cycles

A. - Mise en oeuvre

En application de l'article L. 215-5 du code du travail, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycle de travail, dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

B. - Durée maximale des cycles

La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 12 semaines maximum s'appliquant à la totalité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'équipe.

Le périmètre concerné ne peut être inférieur à 2 personnes.

Il sera possible de modifier les horaires du cycle au terme du cycle en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

C. - Incidences sur les heures supplémentaires (1)

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne calculée sur la durée du cycle de travail, par référence à la durée légale de travail applicable à l'entreprise.

A ce titre, seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donnent lieu, le cas échéant, au paiement des majorations légales et des repos compensateurs.

D. - Incidence sur la rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent par cycle peut être lissée sur l'année, y compris dans le respect des dispositions du chapitre VII.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-7-1 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre XII : Le compte épargne-temps

A. - Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être réalisée selon les modalités prévues par le présent accord.

B. - Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié ayant un an d'ancienneté révolu à la date de sa demande peut solliciter l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit, au moins 2 mois avant la date souhaitée pour l'ouverture du compte. (Une fiche modèle de demande d'ouverture de compte est annexée à l'accord.)

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié. Il peut être remis au salarié en cours d'année, à sa demande expresse et écrite.

C. - Alimentation du compte

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur (10 jours) et dans la mesure où les modalités de prise de congés payés dans l'entreprise le permettent ;

- tout ou partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire de travail, quel que soit leur forme et leur modalité (1) ;

- tout ou partie de sa prime d'intéressement, dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;

- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;

- les heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les 4 premières heures supplémentaires, prévue à l'article L. 212-5 du code du travail ;

- le cas échéant, les jours de congés d'ancienneté.

La décision de conversion doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai. L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

D. - Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les primes ou parties de primes dont le salarié souhaiterait la transformation en épargne-temps sont converties selon

l'une des formules ci-après :

- prime brute/taux horaire brut = nombre d'heures à mettre au compteur ;

- prime nette/taux horaire brut + charges patronales = nombre d'heures à mettre au compteur.

E. - Conditions d'utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

- pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de 6 mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;

- pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de 6 mois ;

- pour permettre la prise et l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel dans les cas suivants : congé parental d'éducation, maladie dans le cadre de l'article L. 122-28-1 du code du travail, accident grave d'un enfant à charge prévu à l'article L. 122-28-9 du code du travail, passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre prévu à l'article L. 212-4-9 du code du travail ;

- pour permettre la rémunération des temps de formation effectuée en dehors du temps de travail effectif dans le cadre des actions prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail.

La prise de ce congé est toutefois possible dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à un mois, l'indemnisation étant, en tout état de cause, limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables accumulé dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé. Elle est versée à l'échéance normale de la paie et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

F. - Autre utilisation du compte

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte, dans un délai d'un mois, sauf cas imprévisibles dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins 2 ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;

- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 1er enfant, puis de chaque enfant suivant ;

- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;

- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la 2e ou 3e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

- décès du conjoint du salarié ;

- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire.

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de 3 façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;

- en raison de la rupture du contrat de travail ;

- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;

- dans les 3 mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

G. - Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les 2 entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

A défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues ci-dessus.

H. - Reprise du travail

Le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au

moins équivalente, sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail aux termes duquel seule une partie des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre XIII : Le travail à temps partiel

A. - Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

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

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

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

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

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

B. - Mentions obligatoires

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

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

C. - Garanties assurées aux salariés à temps partiel

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

Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

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

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

L'ensemble de ces dispositions visées aux 2 alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

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

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

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

D. - Modification des horaires

Le contrat de travail définit, en outre, les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figure dans le document devant être transmis au salarié.

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

E. - Les heures complémentaires

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

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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

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

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

F. - Passage de temps plein à temps partiel

1. Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein souhaitant travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit 6 mois au moins avant la date voulue (lettre recommandée avec accusé de réception), et doit être explicite.

La demande doit préciser la durée du travail souhaité et la date envisagée pour le changement de la durée du travail.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès des parties.

En tout état de cause, la réponse motivée de l'employeur sera communiquée au salarié dans les 2 mois suivant la réception de sa demande par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ces dispositions ne se substituent pas à la procédure spécifique du congé parental d'éducation à temps partiel.

2. Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'il est proposé à un salarié à temps plein de travailler à temps partiel hebdomadaire mensuel ou annualisé la procédure suivante doit être respectée :

Un entretien ayant pour objet la présentation de la transformation, ses motifs, et ses conséquences, doit être organisé avec le salarié concerné. Ce dernier pourra se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Au terme de cet entretien, et si le projet persiste, la transformation est proposée par écrit recommandé avec accusé de réception au salarié.

Le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de celle-ci.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé et signé par les 2 parties.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

3. Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un temps à temps plein bénéficient d'une priorité équivalente.

L'entreprise doit porter à la connaissance du personnel la liste des postes disponibles correspondants.

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

A. - Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

B. - Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

C. - Entrée en vigueur

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

D. - Difficultés d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de difficultés d'application, en vue d'étudier les possibilités d'aménagements, de modifications voire de suppressions des dispositions du présent accord.

E. - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelles relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

F. - Modalités de modifications de l'accord

Toute modification du présent accord fera l'objet d'une négociation d'un avenant entre les partenaires sociaux, en application des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux devront se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la saisine de demande de modification par l'une des organisations signataires, ladite lettre de saisine devant comporter les demandes de modifications souhaitées.

G. - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

H. - Adhésion

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

Demande d'ouverture d'un compte épargne-temps

Nom du salarié : ...

Nom de l'entreprise : ...

Adresse du salarié : ...

Adresse de l'entreprise : ...
Date ....

Monsieur ...., salarié de l'entreprise ..... sollicite de celle-ci l'ouverture d'un compte épargne-temps en application des dispositions de l'accord national du 10 octobre 2000, relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

La décision d'affectation des différents éléments qui pourront servir à l'alimentation du compte devra être prise chaque année et portée à la connaissance de l'entreprise pour que celle-ci puisse assurer la comptabilisation et la gestion des éléments qui figureront dans le compte.

Il est rappelé, concernant le report de jours de congés payés, que Monsieur ..... informera l'entreprise de sa volonté d'affectation au plus tard le 31 mai de chaque année.

Fait à ....., le .....
Signature

Avenant n° 2 du 20 décembre 2001 relatif à l'accord du 27 avril 2000 portant sur la formation des conducteurs

20 décembre 2001, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 20 décembre 2001 Légifrance

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Référence/NAPE

...

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail : 4801

Parquets, moulures, baguettes : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés : 4804

Production de charbon de bois : 4804

Panneaux de fibragglos : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés : 4804

Application de traitement des bois : 4804

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4805

Palettes : 4805

Tourets : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4807

Fibres de bois : 4807

Farine de bois : 4807

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

Fabrication d'articles en liège 5408 Commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège : 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Attestations de formation

Article 2

Les organisations signataires du présent avenant ont convenu de préciser le contenu des attestations de formation délivrées par l'employeur en application de l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

Elles ont ainsi retenu 5 modèles correspondant aux différents cas prévus par l'accord visé ci-dessus et qui complètent le modèle d'attestation qui était indiqué initialement en annexe dudit accord. Ces modèles sont ainsi rédigés.

Modèle 1 : salarié qui a un diplôme ou une formation

Recto

ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes

N° permis de conduire :

Délivré par la préfecture de :

Nom :

Attestation délivrée par :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Titulaire de l'un des diplômes ou titres suivants :

Centre agréé par décision administrative du :

- CAP de conducteur routier

délivré jusqu'à la dernière session de 1991

- CAP de conduite routière

- CFP de conducteur routier

Nom du responsable du centre de formation agréé :

- BEP conduite et service dans les transports routiers
- ou tout autre diplôme de niveau équivalent

OU

Date de délivrance de l'attestation de formation :

- Réussite au test d'évaluation final d'évaluation des compétences acquises

Cachet et signature :

Date de début d'activité :

Signature du titulaire :

-

Verso

SECTEUR TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS - IMPORTATION DES BOIS

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêt d'extension du 18 avril 2001,

JO du 28 avril 2001

-

Modèle 2 : salarié déjà en place

Recto

ATTESTATION DE PRÉSENCE EN QUALITÉ DE CONDUCTEUR ROUTIER

AU 1er MAI 2001

VALANT ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes

N° permis de conduire :

Délivré par la préfecture de :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Nom de l'entreprise :

N° siret : APE

N° employeur :

Adresse :

Nom du responsable légal :

Date de début d'activité :

Date de délivrance de l'attestation :

Signature du titulaire :

Cachet et signature :

-

Verso

SECTEUR TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS - IMPORTATION DES BOIS

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêt d'extension du 18 avril 2001,

JO du 28 avril 2001

-

Modèle 3 : salarié ayant une FIMO provenant d'une autre branche

Recto

ATTESTATION DE DÉLIVRANCE D'UNE FIMO

VALANT ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes

N° permis de conduire :

Délivré par la préfecture de :

Informations relatives au salarié :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Nom de l'entreprise :

N° siret : APE

N° employeur :

Adresse :

Nom du responsable légal :

Informations relatives à l'expérience du salarié :

La société ..... représentée par M. ..... atteste, au vu des bulletins de paie, des certificats de travail ou de l'attestation de la qualité de travailleur indépendant et des documents présentés par M. ..... que celui-ci est titulaire d'une attestation de FIMO délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles

Référence de la FIMO :

Date de délivrance de l'attestation :

Cachet et signature :

-

Verso

SECTEUR TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS - IMPORTATION DES BOIS

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêt d'extension du 18 avril 2001,

JO du 28 avril 2001

-

Modèle 4 : salarié qui a suivi un contrat d'insertion en alternance

Recto

ATTESTATION DE FORMATION EN ALTERNANCE

VALANT ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes

N° permis de conduire :

Délivré par la préfecture de :

Informations relatives au salarié :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Attestation délivrée par :

Référence du centre de formation :

Informations relatives à la formation du salarié : Nom du responsable du centre de formation :

La société..... représentée par M. ..... atteste, au vu de l'attestation délivrée par le centre référencé ci-contre, que M. ..... a bénéficié d'un contrat d'insertion en alternance et a suivi avec succès à ce titre la FIMO prévue par l'accord du 27 avril 2000

Date de délivrance de l'attestation :

Cachet et signature :

-

Verso

SECTEUR TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS - IMPORTATION DES BOIS

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêt d'extension du 18 avril 2001,

JO du 28 avril 2001

-

Modèle 5 : salarié qui a suivi une FCOS

Recto

ATTESTATION DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ

pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises

d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes

N° permis de conduire :

Délivré par la préfecture de :

Nom :

Prénom(s) :

Date de naissance :

Adresse :

Attestation délivrée par :

Centre agréé par décision administrative du :

Signature du titulaire :

Nom du responsable du centre de formation agréé :

Date de délivrance de l'attestation de formation :

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de délivrance, soit jusqu'au : Cachet et signature :

-

Verso

SECTEUR TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS - IMPORTATION DES BOIS

Accord relatif à la formation des conducteurs

dans les entreprises des industries du bois

et de l'importation des bois

signé le 27 avril 2000

modifié par avenant n° 1 du 6 juillet 2000

Arrêt d'extension du 18 avril 2001,

JO du 28 avril 2001

Entrée en vigueur

Article 3

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de sa signature.

Clause de sauvegarde

Article 4

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations d'orgine législatives, réglementaires ou conventionnelles dont la teneur aurait une incidence directe sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'examiner les suites à donner aux conditions d'application du présent accord.

Dépôt - Adhésion

Article 5

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.

Avenant à l'avenant du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs Avenant n° 3 du 9 décembre 2002

9 décembre 2002, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 9 décembre 2002 Légifrance

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

RÉFÉRENCE/NAPE

...

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail :
4801

Parquets, moulures, baguettes : 4803

Bois de placage, placages tranchés et déroulés : 4804

Production de charbon de bois : 4804

Panneaux de fibragglos : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés : 4804

Application de traitement des bois : 4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4805

Palettes : 4805

Tourets : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4807

Fibres de bois : 4807

Farine de bois : 4807

Articles de sports, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

Fabrication d'articles en liège : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

La formation initiale minimale obligatoire

Article 2

Le 3e paragraphe " Contenu de la formation " de l'article 3 du chapitre II " Formation initiale minimale obligatoire " est ainsi modifié :

(voir cet article)

Extension

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Dépôt

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère de l'emploi et de la solidarité en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Adhésion

Article 5

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.

Fait à Paris, le 9 décembre 2002.

Avenant n° 3 du 30 août 2005 à l'accord du 1er mars 1986 relatif à la classification des emplois dans l'industrie de la brosserie

30 août 2005, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 août 2005 Légifrance

Préambule Le préambule est ainsi réécrit : (voir ce texte)

Article 1

L'article 1er, Champ d'application, est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 2

L'article 2, Objet, est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 3

L'article 3 est désormais dénommé : Classifications des ouvriers et des collaborateurs.

Article 4

L'article 6 Entrée en vigueur devient l'article Classification des cadres et il est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 5

L'article 7 Mise en place dans les entreprises est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 6

L'article 8 Classement individuel est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 7

L'article 9 est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 8

L'article 10 est ainsi réécrit :

(voir ce texte)

Article 9

Il est rajouté un dernier tiret à l'article 12 Clauses abrogées :

(voir ce texte)

Article 10

Il est créé un article 14 : Entrée en vigueur :

(voir ce texte)

Entrée en vigueur

Article 11

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er octobre 2005.

Dépôt et extension

Article 12

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Force obligatoire de l'accord

Article 13

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 30 août 2005.

Modification de l'accord du 17 décembre 1996 relatif à la réécriture du champ d'application professionnel Avenant n° 2 du 21 décembre 2005

21 décembre 2005, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 21 décembre 2005 Légifrance

Article 1

Le présent article a pour objet de réécrire l'annexe I de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996.

L'annexe I est désormais ainsi rédigée (voir ci-après).

Article 2

Le présent article a pour objet de réécrire l'annexe II de l'article 2 de l'accord du 17 décembre 1996.

L'annexe II est désormais ainsi rédigée (voir ci-après).

Article 3

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie patronale auprès des services compétents du ministère du travail, et la copie du récépissé de dépôt de demande sera envoyée aux parties signataires.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

ANNEXES

Annexe I modifiée

ACTIVITÉ

CODE NAF

...

Sciage et rabotage du bois 20.1.A

Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains, définie comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois 51.5.E

Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés 20.5.C

Commerce de gros de liège et produits en liège 51.5.E

Commerce de gros d'ouvrages en liège 51.4.S

Commerce de détail de revêtements de sols et de murs en liège 52.4.U

Fabrication de parquets et lambris en lames 20.1.A

Fabrication de parquets assemblés en panneaux 20.3.Z

Fabrication de baguettes, moulures 20.3 Z

Panneaux de fibragglos 26.6.J

Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois 20.1.A

Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs 20.1.A

Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation 20.1.B

Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement 20.4.Z

Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage 20.4.Z

Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois 20.4.Z

Fabrication de tourets 20.4.Z

Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, porte-manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires 20.5.A

Fabrication de fibres de bois 20.1.A

Fabrication de farine de bois 20.1.A

Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping 36.4.Z

Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs) 36.4.Z

Fabrication de brosserie de toilette et de pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, de brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures 36.6.C

Annexe II modifiée

ACTIVITÉ

CODE NAF

...

Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux 24.1.G

Tranchage et déroulage du bois 20.2.Z

Sciage et rabotage du bois 20.1.A

Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains, définie comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois 51.5.E

Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés 20.5.C

Commerce de gros de liège et produits en liège 51.5.E

Commerce de gros d'ouvrages en liège 51.4.S

Commerce de détail de revêtement de sols et de murs en liège 52.4.U

Fabrication de parquets et lambris en lames 20.1.A

Fabrication de parquets assemblés en panneaux 20.3.Z

Fabrication de baguettes, moulures 20.3.Z

Panneaux de fibragglos 26.6.J

Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois 20.1.A

Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs 20.1.A

Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation 20.1.B

Fabrication d'ouvrages de tonnellerie 20.4.Z

Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement 20.4.Z

Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage 20.4.Z

Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois 20.4.Z

Fabrication de tourets 20.4.Z Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, porte-manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires 20.5.A

Fabrication de fibre de bois 20.1.A

Fabrication de farine de bois 20.1.A

Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping 36.4.Z

Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs) 36.4.Z

Fabrication de brosserie de toilette et de pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, de brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures 36.6.C

Avenant n° 1 du 15 juillet 2008 à l'accord du 24 décembre 1992 relatif à la politique salariale

15 juillet 2008, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 15 juillet 2008 Légifrance

Article 1 Activités concernées

Le présent avenant s'applique aux entreprises des activités suivantes : Réf. NAPE

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbons de bois	-
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisse, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805

Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis, multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 Négociation annuelle

L'article 3 « Négociation annuelle » du protocole d'accord du 24 décembre 1992 est ainsi modifié :
« A l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire professionnelle sera convoquée annuellement, au plus tard en décembre, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, pour déterminer les dates et les modalités de la politique salariale, en vue de la revalorisation des salaires minima catégoriels, ainsi que de la valeur du point d'ancienneté pour l'année à venir. »

Article 3 Détermination des salaires minima conventionnels

L'article 4 « Détermination des salaires minima conventionnels » du protocole d'accord du 24 décembre 1992 est ainsi modifié :
« Les salaires minima applicables à l'ensemble des coefficients et des catégories professionnelles découleront de la négociation annuelle prévue à l'article 3.
L'application des nouveaux minima ainsi déterminés entrera en vigueur à la date fixée par les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle. »

Article 4 Détermination du point d'ancienneté

L'article 5 « Détermination du point d'ancienneté » du protocole d'accord du 24 décembre 1992 est ainsi modifié :
« La valeur du point d'ancienneté découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3.
L'application de la valeur ainsi déterminée entrera en vigueur au 1er janvier de l'année civile faisant l'objet de la négociation. »

Article 5 Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Il est créé un article 6 « Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » selon lequel :
« Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.
Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois et de l'importation des bois, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en oeuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :
- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- les facteurs objectifs et subjectifs pouvant conduire les femmes ou les hommes chargés de recrutement à choisir,

entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- la part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- les différences entre les contraintes respectives des femmes et des hommes quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur les choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activités et les grilles de classification, et les origines possibles de ces écarts. »

Article 6 Date d'application

L'article 6 devient l'article 7 et est rédigé ainsi :
« Le présent protocole d'accord entrera en vigueur lors de l'ouverture des négociations relatives aux salaires minima conventionnels pour l'année 2009. »

Article 7 Adhésion

L'article 7 devient l'article 8.

Article 8 Application

L'article 8 devient l'article 9.

Article 9 Communication

L'article 9 devient l'article 10.

Avenant n° 4 du 28 octobre 2008 à l'accord du 1er mars 1986 relatif à la classification des emplois

28 octobre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 octobre 2008 Légifrance

Article 1 Champ d'application

L'article 1er « Champ d'application » est ainsi réécrit :
« Les dispositions du présent accord et de ses avenants concernent les personnels des entreprises de la brosserie (code APE 32. 91Z), à l'exception des :
- voyageurs, représentants et placiers, relevant soit du statut légal des VRP selon les articles L. 7313-1 à L. 7313-8 du code du travail, soit de l'accord interprofessionnel des VRP du 15 octobre 1975 ;
- personnels liés par un contrat d'apprentissage. »

Article 2

L'article 9 est ainsi réécrit :
« Il est convenu que les salaires minima mensuels conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.
Le barème des salaires minima mensuels est établi sur une base de 151, 67 heures pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratifs et commerciaux, agents de maîtrise).
La grille de salaires minima mensuels des cadres est négociée distinctement mais aux mêmes échéances. »

Article 3

L'article 10 est ainsi réécrit :
« La prime d'ancienneté, applicable pour les ouvriers et collaborateurs qui totalisent au moins 3 ans d'ancienneté, découle de la négociation annuelle prévue à l'article 9.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.
Les jours d'absence non rémunérée du salarié autres que pour maladie et accident entraînent une diminution pro rata temporis du montant de la prime mensuelle d'ancienneté.
En cas de maladie ou d'accident, la prime mensuelle d'ancienneté ne reste acquise que pendant la période d'indemnisation et calculée selon les bases de cette dernière. »

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 28 octobre 2008.

Article 5 Force obligatoire de l'accord

Il est créé un article 15 « Force obligatoire de l'accord » :
« Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables. »

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.
L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 7 Dispositions diverses

Il est créé un article 16 « Dispositions diverses » :

« 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, postérieures à sa date de signature.
Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.
Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis. »

Accord du 9 décembre 2008 portant désignation de l'OPCA « Brosserie »

9 décembre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2009 Légifrance PDF officiel du BO n°2009-3

Préambule

Le présent accord intervient en application des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 et des dispositions de la loi du 4 mai 2004, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Pour leurs entreprises, les parties signataires souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation dans la branche Brosserie. En outre, ils s'engagent à négocier un accord sur la formation professionnelle, ainsi qu'à procéder à la création et à la mise en place d'une CPNE avant le 31 décembre 2009.

Article 1er Choix de l'OPCA de la branche Brosserie

Champ d'application :
Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32. 91Z « Fabrication d'articles de brosserie » (1).
Pour la gestion des contributions à la formation des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent :
1. De l'adhésion de la branche Brosserie à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dénommé OPCALIA.
2. De la création d'une section paritaire professionnelle (SPP), chargée d'assurer la gestion des fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus, conformément aux procédures prévues à cet effet par les statuts d'OPCALIA.
Les parties signataires conviennent de définir, dans un accord à intervenir ultérieurement, les missions de cette section paritaire professionnelle.
OPCALIA est ainsi désigné comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche Brosserie à compter du 1er janvier 2009, et ce pour une période initiale de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition.
Les montants des fonds collectés correspondent aux taux en vigueur fixés par les articles L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6331-14 du code du travail.
A la date de rédaction de l'accord, les contributions minimales que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle, variables selon la taille de l'entreprise, sont les suivantes.

Contributions minimales

POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE brute légalement affecté à la participation Formation	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 à 19 salariés	ENTREPRISES de 20 salariés et plus	CARACTÈRE OBLIGATOIRE OU NON du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
Taux global	0, 55 %	1, 05 %	1, 60 %	
Dont congé individuel de formation (CIF)	-	-	0, 20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
Dont professionnalisation	0, 15 %	0, 15 %	0, 50 %	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
Dont solde, et plan de formation	0, 40 %	-	-	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
Dont solde, et plan de formation	-	0, 90 %	0, 90 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement

(1) La fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Article 2 Adhésion, dénonciation de l'accord

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation ou groupement professionnel d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires.
Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.
Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

Article 3 Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension du présent accord et le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie du récépissé de dépôt de la demande d'extension.
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Accord du 9 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires

9 juin 2009, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 9 juin 2009 Légifrance

Préambule

Cet accord annule et remplace toutes les dispositions antérieures ayant le même objet.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5A
Fibres de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 Contingents d'heures supplémentaires

A. - Contingent d'heures supplémentaires hors décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du code du travail (voir la rédaction des articles L. 3121-11, L. 3121-12, L. 3121-13, L. 3121-14, L. 3121-15 du nouveau code du travail) est fixé à 220 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail (voir la rédaction des articles L. 3121-10, L. 3121-34 du nouveau code du travail) ou sur un cycle régulier de travail tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5, alinéa 6, du code du travail (voir la rédaction des articles L. 3121-20, L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3122-1 du nouveau code du travail).

Les heures supplémentaires effectuées entre 0 et 220 heures ouvrent droit pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 190 heures et jusqu'à 220 heures s'ajoute une contrepartie obligatoire en repos de 35 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

B. - Contingent d'heures supplémentaires en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins)

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 150 heures.

Les heures supplémentaires effectuées entre 0 et 150 heures ouvrent droit pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures et jusqu'à 150 heures s'ajoute une contrepartie obligatoire en repos de 35 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

Article 3 Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail, des relations sociales de la famille, de la solidarité et de la ville et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 5 Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues par le code du travail.

Article 6 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.
Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 15 juin 2009 relatif à la formation professionnelle

15 juin 2009, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 15 juin 2009 Légifrance PDF officiel du BO n°2009-36

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche « Brosserie » souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.
Ils considèrent comme importante et nécessaire l'évolution professionnelle des salariés de cette industrie et réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi-formation dans leur globalité, dans le cadre d'une démarche cohérente et adaptée aux priorités du secteur.
Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences, individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.
Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.
Ils affirment que la formation professionnelle constitue à la fois un atout pour les salariés, en permettant leur développement individuel et le maintien de leur employabilité ; et un investissement pour les entreprises, en contribuant à accroître la qualité du produit et du service rendu au client, leur efficacité et, ainsi à préserver l'emploi.
La mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur, que les partenaires sociaux s'engagent ici à promouvoir et à développer.
C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003 ; et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui, au sein de la branche « Brosserie », sont mis en oeuvre par le présent accord.
Il s'agit également de faciliter l'accès à la formation des PME et TPE, et dans tous les cas de permettre un accès égal à la formation des femmes et des hommes, à qualification égale.
Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel. Pour que cette politique suive les évolutions de la profession, ils reconnaissent à la CPNE un rôle renforcé dans cet accord.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale relève, en référence à la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, de la « Fabrication d'articles de brosserie », code APE 32.91Z, et comprenant :
- la fabrication de balais, de pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ;
- la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

La professionnalisation

Basé sur le principe de l'alternance, les dispositifs de professionnalisation ont introduit de profonds changements, une partie des fonds collectés auprès des entreprises pour la formation professionnelle servant désormais au financement de deux types d'actions : les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 2 Contrats de professionnalisation

2.1. Objectifs

Les parties signataires affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, par la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation dont c'est l'objectif.
Les contrats de professionnalisation associent des séquences de formation, en alternance avec l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.
Le contrat de professionnalisation vise l'obtention, par le bénéficiaire, d'une qualification professionnelle telle que :
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou sur une liste établie par la CPNE ;

- un diplôme ou un titre utilisable dans la branche.

2.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau d'études, qui souhaitent compléter leur formation initiale pour accéder aux métiers proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

2.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.
A durée déterminée, il est conclu pour une période de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation est comprise, en début de contrat, entre 6 à 12 mois.
Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT...).

2.4. Durée des actions de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie, en alternance avec des périodes travaillées.
La formation est mise en oeuvre par un organisme de formation ou bien par le service formation de l'entreprise.
Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation auront une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat - ou de la phase de professionnalisation si le contrat est de durée indéterminée - sans être inférieure à 150 heures.
La durée de ces actions peut toutefois être supérieure à 25 %, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, lorsque la qualification le nécessitera, notamment lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT...).
Considérant comme primordial le rôle des tuteurs, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de confier l'accueil, la formation pratique et le suivi des jeunes et des demandeurs d'emploi à un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

2.5. Actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation

Les actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA désigné par la branche et considérées comme prioritaires, sont notamment celles permettant d'acquérir :
- un diplôme, titre et certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche ;
- un diplôme et titre non spécifiques.
La CPNE fixera les actions prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dont le contenu sera défini en fonction du niveau de formation et du parcours du bénéficiaire ainsi que des exigences liées à la qualification choisie.

2.6. Dispositions financières des contrats de professionnalisation

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle « Brosserie », mise en place au sein de cet OPCA.
Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.
Toutefois, si au cours de la mise en oeuvre du présent accord il était nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche « Brosserie » procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

2.7. Rémunération du salarié

Les salariés perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et leur niveau de formation.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

FORMATION INITIALE	JEUNES DE MOINS de 21 ans	JEUNES DE MOINS de 26 ans	JEUNES de 26 ans et plus
Sans qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale à 60 % du SMIC	Rémunération au moins égale à 80 % du SMIC	Quel que soit leur niveau de qualification : rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic
Ayant une qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale au salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au SMIC		

Article 3 Période de professionnalisation

3.1. Objectifs

Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI dont l'objet est de favoriser, par des actions de formation, leur maintien dans l'emploi.

3.2. Salariés éligibles

La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur « Brosserie », dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.
Sont ainsi considérés comme éligibles au titre des périodes de professionnalisation les salariés suivants :
- salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail ;
- salariés qui ont plus de 45 ans ou après 20 ans d'activité et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles ;
- salariés déclarés inaptes afin de favoriser leur reclassement.

3.3. Actions prioritaires
au titre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE.
Elle peut également permettre l'accès à une action de formation :
- correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNE, en fonction des besoins de la branche ;
- ayant pour objet l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, et participer ainsi au développement de leurs compétences et leur maintien dans l'emploi.
La CPNE définit, en tant que de besoin, les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche. Elle établira des préconisations concernant les publics pouvant accéder en priorité à la période de professionnalisation.

3.4. Durée et modalités de la formation

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 14 heures et l'entreprise peut assurer l'intégralité de la formation du bénéficiaire en interne, lorsqu'elle dispose d'un service formation, ou recourir pour tout ou partie à un

prestataire externe.
La formation pratique peut ainsi être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet de la période de professionnalisation.

3.5. Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être mises en oeuvre notamment selon le processus suivant :
- évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et prise en compte de l'expérience du salarié ;
- établissement d'un parcours de formation personnalisé ;
- réalisation du parcours de formation par le salarié ;
- évaluation des compétences acquises par le salarié.

3.6. Dispositions financières

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA désigné par la branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle « Brosserie » mise en place au sein de cet OPCA.
Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.
Toutefois, si au cours de la mise en oeuvre du présent accord il est nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.
Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation.
Aussi, et sauf accord du chef d'entreprise, le pourcentage de ces salariés ne pourra dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé à l'initiative du chef d'entreprise, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.
Il est souligné, en dernier lieu, que ce dispositif pourra être renforcé par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord, et notamment le DIF. Les heures acquittées au titre du DIF pourront notamment être utilisées pour réaliser ou compléter une période de professionnalisation, et ce dans une limite de 80 heures.

Article 4 Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

4.1. Validation des acquis de l'expérience
pour les salariés du secteur

Considérée comme un facteur de motivation et de valorisation pour le personnel, la validation des acquis de l'expérience concourt à la construction de parcours professionnels qui favorisent l'employabilité des salariés et confortent leurs compétences.
Les parties signataires s'accordent sur l'importance de cette validation des acquis de l'expérience et souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE, tout en reconnaissant qu'elle constitue avant tout une démarche individuelle et volontaire.
Celle-ci permet à toute personne, engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans dans une activité en rapport avec le certificat visé, de voir reconnaître ses compétences professionnelles et de faire valider ses acquis pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
Conscients de l'importance de ces dispositions, les partenaires souhaitent que la VAE puisse trouver toute sa place dans les démarches collectives.
Elles conviennent ainsi de confier à la CPNE la mission d'élaborer et diffuser un document de vulgarisation relative à la VAE, destiné aux entreprises et aux salariés de la branche "Brosserie" et permettant d'expliciter les 5 grandes étapes d'une démarche de VAE, à savoir :
- information, conseil et orientation ;
- demande de recevalibilité ;
- accompagnement pour la demande de validation ;
- validation par le jury ;
- suivi post VAE.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.
Enfin, les parties mettront en oeuvre une démarche appropriée en vue de la création, si besoin était, de certificats de qualification professionnelle.
Aussi, après avoir recensé les formations existantes dans le secteur d'activité "Brosserie", la CPNE étudiera la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié et ses conditions de délivrance. Elle validera ainsi les conditions d'obtention d'un CQP, le public éligible et les voies d'accès.

4.2. Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel conduit en priorité par son responsable hiérarchique.
Nouvel espace de dialogue et d'échanges, la finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de faire le point avec l'employeur sur son parcours professionnel.
L'entretien professionnel peut, notamment, déboucher sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle. Avec l'accord du salarié, il peut être porté sur son passeport formation.
Conscients des difficultés de mise en oeuvre de cet entretien professionnel dans les TPE, le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens professionnels, qui pourra être prise en charge sur le dispositif professionnalisation.
Pour faciliter la mise en place de ces entretiens dans les entreprises et en améliorer l'efficacité, les partenaires sociaux proposent d'en décrire les principes généraux et d'en préciser les thèmes, contenus et conditions d'organisation dans une annexe qui pourra servir de support éventuel.
Cependant, compte tenu de la diversité des entreprises rattachées à la branche 32.91Z, ainsi que la forte proportion de TPE et PME de la branche, chaque entreprise doit cependant disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation des entretiens professionnels.
L'entretien sera organisé sur la base des principes suivants :
- il fera l'objet d'un rendez-vous fixé avec le salarié au minimum une semaine avant la date de celui-ci. Avec sa première convocation, seront remis au salarié les documents et guides explicatifs ;
- l'entretien se déroulera pendant le temps de travail du salarié et rémunéré comme temps de travail effectif, en lui réservant une plage horaire suffisante ;
- l'entretien reste individuel et respecte les règles de confidentialité.
Au cours de l'entretien, seront abordés notamment les points suivants :
- bilan sur les compétences relatives à l'emploi occupé ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cet emploi ;
- information sur les dispositifs de formation des salariés ;
- réflexions sur le parcours professionnel du salarié et propositions pour renforcer sa qualification.
Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié à l'issue de l'entretien peuvent faire l'objet d'un document écrit, établi en double exemplaire et signé de préférence par les deux parties.
Les instances représentatives du personnel seront, si elles existent dans l'entreprise, informées sous forme d'un bilan, des demandes de formation résultant des entretiens professionnels.
Par ailleurs, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en oeuvre, tous documents et guides développant ces dispositifs devront être diffusés, aux salariés comme aux entreprises du secteur, en complément de cet accord.

4.3. Passeport formation

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation. Ce passeport reste la propriété du salarié qui garde la responsabilité de sa constitution, de son utilisation et de son actualisation.
Le salarié peut ainsi faire valoir ses compétences et être acteur de son évolution professionnelle en disposant d'un support unique.
Le passeport formation recense notamment :
- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplômes, de titres ou de certificats obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies ;
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances,

compétences et aptitudes professionnelle mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- enfin, il peut également faire référence à des compétences acquises en dehors du milieu professionnel.
Les entreprises pourront proposer d'intégrer dans le passeport des informations complémentaires.
Afin de faciliter la mise en place du passeport formation et son utilisation par chaque salarié, les signataires renvoient au modèle de passeport de formation, élaboré par les partenaires sociaux, et disponible sur www.passeportformationeu/PasseportFormation.pdf ; ainsi qu'au guide à destination des salariés, à la même adresse.
De même, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en oeuvre, tous documents et guides expliquant le dispositif devra être diffusé aux salariés lors de leur premier entretien professionnel.

4.4. Congé de bilan de compétences

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les parties rappellent que le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Le congé de bilan de compétences, d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié de participer à une action de bilan de compétences.
Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences de 24 heures s'il a travaillé, en tant que salarié, pendant au moins 5 années consécutives ou non. Sa mise en oeuvre fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'OPCA de branche, le salarié et le prestataire spécialisé. Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

Article 5 Tutorat

Relation particulière de formation entre un professionnel, volontaire et choisi, et un salarié en contrat ou période de professionnalisation, le tutorat est recommandé pour accompagner les bénéficiaires. Les partenaires sociaux considèrent qu'au-delà des formations théoriques, la pratique « terrain » est essentielle dans l'acquisition d'une compétence professionnelle et constitue un élément important de la transmission.
Aussi, en vue de favoriser l'exercice de cette fonction, les dépenses engagées pour l'exercice de la fonction de tuteur et, si nécessaire, pour les actions de formation à celle-ci, pourront être prises en charge par les fonds mutualisés dans les conditions définies comme suit :
- dans la limite de 230 € par mois et par tuteur, pour une durée de 6 mois, pour la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat ;
- et pour chaque salarié, ou employeur, qui bénéficie d'une action de formation de tuteur, dans la limite de 15 € par heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures.
Les parties préconisent également que le tuteur, lorsqu'il est salarié, ne suive pas simultanément les activités de plus de 2 salariés, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus.
Enfin, les partenaires recommandent aux entreprises de prendre en compte et de valoriser l'exercice de ces fonctions tutorales par leurs salariés. Et pour ce faire, ils conviennent que chaque tuteur bénéficiera d'une prime mensuelle minimum équivalente à 3 % de son salaire net pour chaque salarié suivi, pendant la durée de l'exercice de cette fonction de tuteur.

Article 6 Droit individuel à la formation (DIF)

6. 1. Objectif et modalités du DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) est un droit qui s'applique à tous les salariés, à temps plein et à temps partiel, en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
Ce droit permet au salarié de se constituer un contingent d'heures de formation, le crédit d'heures acquis chaque année au titre du DIF étant d'une durée de 20 heures, cumulable sur 6 ans, le plafond légal est de 120 heures pour les salariés à temps plein.
Dans l'attente de la mise en oeuvre des propositions formulées sur l'optimisation du DIF et de la publication des modalités de financement de la portabilité du DIF, les partenaires conviennent de reporter toutes mesures en la matière et s'engagent à initier des négociations à parution de ces dispositions légales sur ce sujet.
Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé pro rata temporis, également plafonné à 120 heures.
Pour les salariés en CDD, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois, la durée annuelle du DIF est également calculée pro rata temporis.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF, selon des modalités définies au sein de chaque entreprise. La mise en oeuvre du DIF, ainsi que ses modalités, restent à l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. (1)
Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs l'entreprise et le salarié sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel de formation, la demande du salarié devient prioritaire au titre du congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.
En cas d'acceptation du dossier par le FONGECIF, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation ; les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.
Les parties signataires conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront s'effectuer hors ou pendant le temps de travail.
En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.
Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

6. 2. Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification.
Il s'agit de formations techniques ou professionnelles, en lien avec les métiers ou emplois existants dans notre branche.

Sont également éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.
Les partenaires s'accordent pour confier à la CPNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires dans le cadre des orientations prévues au présent accord.

6. 3. Dispositions financières du DIF
pour les actions prioritaires

Pour les salariés en CDI, les coûts pédagogiques, les frais annexes (déplacement et d'hébergement et restauration) engagés au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche sur le dispositif de la professionnalisation, pour les actions prioritaires ci-dessus et selon les ressources disponibles et les demandes individuelles à satisfaire.
La SPP pourra être amenée à faire varier le taux et / ou le type de remboursement de frais relatifs à sa prise en charge sur les fonds mutualisés, sur la base des éléments transmis par l'OPCA.

(1) Le sixième alinéa de l'article 6-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail. (Arrêté du 14 octobre 2010, art. 1er)

Article 7 Promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser un accès égal à la formation professionnelle des salariés, quel que soit leur sexe. La formation professionnelle constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations, un facteur essentiel de progrès vers l'égalité hommes-femmes.
OEuvrer pour une professionnalisation juste afin de développer équitablement les compétences et qualifications des femmes et des hommes reste une préoccupation qui anime les partenaires sociaux de la branche.

Article 8 Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuels et/ou collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration de projets professionnels.

En conséquence, les entreprises souhaitent permettre au personnel d'encadrement d'assurer son rôle, notamment en :
- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 9 Contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle

Toute entreprise doit participer au financement de la formation et, pour ce faire, verser une contribution calculée, chaque année, sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale. Son taux varie selon l'effectif de l'entreprise, un dispositif de lissage étant cependant prévu pour atténuer les effets de seuil.
Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires désignent un OPCA comme collecteur et gestionnaire des fonds relatifs au financement des priorités professionnalisation de la branche « Brosserie ».
Aussi, les partenaires décident-ils des affectations suivantes, pour les fonds que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle à la date de rédaction de l'accord, variables selon leur taille.

Formation
Versements des entreprises du secteur « Brosserie »

% DE LA MASSE salariale brute légalement affecté à la participation « formation »	**ENTREPRISES DE**			
	moins de 10 salariés	**10 à 19 salariés**	**20 salariés et plus**	**CARACTÈRE obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné**
Taux global	0,55 %	1,05 %	1,60 %	
Dont congé individuel de formation (CIF)	-	-	0,20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
Dont professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,50 %	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
Dont solde, et plan de formation	0,40%	-	-	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
Dont solde, et plan de formation	-	0,90 %	0,90 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement

A. - Contributions des entreprises employant
au moins 20 salariés

A compter du 1er janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche.
Dans ce cadre, l'OPCA désigné mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :
- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.
Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

B. - Contributions des entreprises employant
entre 10 et 19 salariés

A compter du 1er janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche.
Dans ce cadre, l'OPCA désigné par la branche mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :
- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.
Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

C. - Contribution des entreprises employant
moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.
Cette contribution sera versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche qui mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche.
Le versement est notamment à affecter comme suit :
- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des versements au financement :
- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord, et du droit individuel à la formation prévu l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation, frais de transport, de repas et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche « Brosserie » pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des frais de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord ;
- à concurrence du solde du montant des versements, au financement :
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) pour les actions non prioritaires ;
- et plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.
L'intégralité des sommes collectées par l'OPCA désigné par la branche au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, est mutualisée dès sa réception au sein de la même section paritaire professionnelle « Brosserie » qui déterminera les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions financières.

Article 10 Dispositions diverses

10.1. Suivi de l'accord

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant sa signature. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

10.2. Durée de l'accord, dépôt et extension

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes ; et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.
Il est remis à chacune des organisations signataires.

Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

10.3. Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

10.4. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions légales. La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre avec avis de réception et accompagnée d'une lettre de notification sur les points à réviser.
Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Accord du 15 juin 2009 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans l'industrie de la brosserie

15 juin 2009, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2009 Légifrance

Préambule

Les interlocuteurs sociaux conviennent de la nécessité de doter leur branche d'un organe paritaire de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.
Ils déclarent donc constituer, en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) « Brosserie » habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence, pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32.91Z « Fabrication d'articles de brosserie » (1).

APE 32.91Z : - la fabrication de balais, pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, balais à franges et de plumeaux, brosses et pinceaux à peindre, rouleaux et tampons à peindre, raclettes en caoutchouc et autres brosses, balais, balayettes, etc. ;
- la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Article 2 Rôle et missions de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP)

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) est, au plan national, l'instance d'information réciproque d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. Elle remplit et exerce les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.
Chargée de la mise en oeuvre des dispositions de branche dans le domaine de la formation professionnelle, elle est ainsi compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés relevant des activités « Brosserie » définies ci-dessus.
La CPNE participe donc à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualifications et elle s'assure de l'égalité d'accès de tous à la formation, notamment de l'égalité d'accès des hommes et des femmes.
Périodiquement, la CPNE aura donc à :

- examiner l'évolution quantitative des emplois et des qualifications et proposer les ajustements nécessaires aux parcours de professionnalisation définis comme prioritaires par les signataires du présent accord ;
- étudier les conditions de mise en oeuvre de l'entretien professionnel et du passeport formation et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière ;
- définir, examiner et compléter la liste des formations prioritaires de la branche ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- gérer les fonds mutualisés en lien avec la SPP.

La CPNE de la branche « Brosserie » voit ses missions élargies :
- elle procédera, sur proposition de la SPP, aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés ;
- elle pourra établir des qualifications professionnelles complémentaires en vue de la réalisation des contrats de professionnalisation ;
- elle définira les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA désigné par la branche examine les demandes de financement.

La CPNE sera consultée également préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications des professions de la brosserie, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat.
Elle sera également informée des conclusions de ces études.
En conséquence, la CPNE pourra procéder périodiquement à l'examen :
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle, continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- de la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle et des diplômes résultant d'un accord cadre professionnel.

Article 3 Fonctionnement de la CPNE

La CPNE se réunit, en réunion ordinaire, au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies.
Les partenaires sociaux s'engagent à créer les conditions qui permettent à leurs représentants de participer pleinement aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation.
En conséquence, pour en accroître l'audience, la réunion de la CPNE « Brosserie » aura lieu le même jour qu'une réunion paritaire de la branche « Brosserie », sauf impossibilité reconnue par les parties.
Composition :
La CPNE est composée d'un collège salariés comprenant 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national et, côté employeurs, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.
Bureau :
La CPNE élit en son sein un président, dont la durée de mandat est fixée à 2 ans, le poste de président devant alternativement être assuré par un représentant patronal et un représentant salarié.
Fonctionnement :
Les décisions relevant des attributions propres à la CPNE sont prises à la majorité des voix des membres présents.
La convocation aux réunions doit parvenir aux membres de la CPNE au moins 15 jours avant la date de la réunion prévue et être adressée, par voie postale et électronique, aux membres de la CPNE ainsi qu'à leurs organisations respectives par le secrétariat, assuré par la délégation patronale.
Absences et frais de déplacement :
Après avoir été désignés par leurs fédérations respectives, les membres de la CPNE, salariés des entreprises de Brosserie, devront en informer leurs employeurs. Dès réception de leur convocation, ils préviendront ceux-ci de chaque date de réunion. Ils bénéficieront alors de l'autorisation de s'absenter sur présentation de la convocation écrite.
Ainsi, les absences liées à la participation des membres de la CPNE sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires.
Dans ce cadre, la rémunération des membres mandatés pour participer aux réunions précitées est maintenue par

l'employeur. Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route ainsi que pour le temps de préparation des réunions.
Les frais, sur justificatifs, engendrés par la participation aux commissions des représentants des organisations syndicales et patronales seront à la charge de la section professionnelle.
Dans un premier temps, ces frais seront remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs dans un délai maximum de 1 mois, pour deux participants (mandatés) par organisation syndicale et sur présentation et remise des justificatifs originaux au secrétariat de la CPNE, dans les conditions suivantes.
Frais de transport :
- transports urbains et frais de parking : remboursement au réel sur présentation des titres ;
- billet SNCF seconde classe : remboursement au réel sur présentation des titres ;
- tarif du barème fiscal des indemnités kilométriques, plafonné aux véhicules de 7 CV pour les trajets auto.
Frais de repas :
Les frais de repas seront pris en charge, dans la limite de 1 repas par jour, à hauteur d'un montant maximal de 6 MG, valeur au 1er janvier de l'année considérée.
Frais d'hébergement :
En cas de délais de route importants, soit plus de 1 h 30 de trajet, les frais d'hébergement des membres désignés de la CPNE seront pris en charge dans la limite de 4 % du plafond mensuel de la sécurité sociale/nuit et remboursés sur présentation des factures.
L'organisation professionnelle établira en fin d'année un récapitulatif des dépenses qui seront mises à la charge de la section professionnelle et transmettra les justificatifs des remboursements des frais de déplacements et de séjour.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation d'employeurs pourra adhérer au présent accord. L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires.

Article 5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, avec respect d'un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion de la CPNE, avec pour objet de déterminer l'avenir du présent accord, sera convoquée dans les 3 mois. Son avis sera transmis à la commission paritaire.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 15 avril 2010, art. 1er)

Article 6 Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension et de dépôt du présent accord, qui entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Avenant n° 1 du 24 août 2011 à l'accord du 9 décembre 2008 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche brosserie

24 août 2011, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2012 Légifrance

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Article 1er Objet

Les signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme collecteur paritaire pour la branche brosserie, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

Article 2 Prise d'effet

Cette désignation prend effet au 1er janvier 2012, pour une période de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition.

Article 3 Section paritaire professionnelle

Les signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une « section paritaire professionnelle brosserie » dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4 Extension

Les signataires donnent mandat à la fédération française de la brosserie afin de demander, pour le présent accord, le bénéfice de la procédure d'extension.

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2010-15 du 8 mai 2010 relatif à l'accord du 9 juin 2009

9 février 2013, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 9 février 2013 Légifrance PDF officiel du BO n°2013-3

Page 67 :
Au lieu de :

Brochure n° 3041
Convention collective nationale
IDCC : 158., TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS
Brochure n° 3287
Convention collective nationale
IDCC : 1947., NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS

Lire :

Brochure n° 3041
Convention collective nationale
IDCC : 158., TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

L'accord du 9 juin 2009 relatif à la négociation collective n'est pas rattaché à la convention collective nationale n° 3287, idcc 1947.
La FNB n'est pas signataire de l'accord du 9 juin 2009.

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-32 du 3 septembre 2011 relatif à l'avenant n° 1 du 3 mars 2011

9 février 2013, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 9 février 2013 Légifrance PDF officiel du BO n°2013-3

Page 21 :
Au lieu de :

Brochure n° 3041
Convention collective nationale
IDCC : 158., TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS
Brochure n° 3287
Convention collective nationale
IDCC : 1947., NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS

Lire :

Brochure n° 3041
Convention collective nationale
IDCC : 158., TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

L'avenant n° 1 du 3 mars 2011 à l'accord du 9 juin 2009 relatif à la négociation collective n'est pas rattaché à la convention collective nationale n° 3287, idcc 1947.
Page 24 :
La FNB n'est pas signataire de l'avenant n° 1 du 3 mars 2011.

Accord du 24 octobre 2013 relatif à la réécriture du champ d'application professionnel

24 octobre 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 juillet 2021 Légifrance

Article 1er

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'article 1er des clauses générales de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, relatif au champ d'application, par le texte ci-dessous.

« La présente convention collective régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises : voir annexe I.

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

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités de tous les accords paritaires ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

Article 3 Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 5 Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Annexes

Annexe I modifiée

Champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains définie comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et de dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège ; travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et de lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, de moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante, en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, de caisses-palettes et de plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portemanteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie et, à l'exclusion de la fabrication de cercueils, fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, fabrication de cages et de cadres d'horlogerie, fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion, notamment, des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

Annexe II modifiée

Champ d'application de tous les accords paritaires ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le

cadre de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyro-ligneux	20.14Z
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains définie comme étant le commerce de gros de bois et de dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et de dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège ; travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et de produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et de lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, de moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante, en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, de caisses-palettes et de plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portemanteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie et, à l'exclusion de la fabrication de cercueils, fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, fabrication de cages et de cadres d'horlogerie, fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion, notamment, des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

Avenant n° 1 du 9 février 2016 à l'accord du 24 octobre 2013 relatif à la réécriture du champ d'application de la convention

9 février 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 juillet 2021 Légifrance

Préambule

Les organisations signataires du présent avenant conviennent de modifier les dispositions de l'accord paritaire du 24 octobre 2013 afin d'intégrer dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries du négoce et de l'importation des bois, l'activité « fabrication d'ouvrage de tonnellerie » code NAF 16. 24Z.

En conséquence, elles conviennent de modifier l'annexe I et l'annexe II figurant dans l'accord du 24 octobre 2013 ainsi modifié.

Article 1er

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'article 1er des clauses générales de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries du négoce et de l'importation des bois, relatif au champ d'application par le texte ci-dessous.

« La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activité française (NAF) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises : voir annexe I.

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

Article 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

Article 3 Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 5 Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Annexes

Annexe I modifiée

Champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A

Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boites à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Annexe II modifiée

Champ d'application de tous les accords paritaires ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z

Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

Accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

10 septembre 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 juillet 2021 Légifrance

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des industries du bois et de l'importation des bois signataires :
- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois ;
- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans le secteur des palettes ;
- de l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima du personnel ETAM-Cadres dans les industries du bois ;
- de l'avenant n° 9 du 5 novembre 1990 relatif aux classifications et aux salaires du personnel ouvrier dans les industries de l'emballage en bois ;
- de l'accord du 10 février 1992 relatif à la classification des emplois dans le secteur de l'importation des bois.

Ont convenu de faciliter la lecture et l'appropriation des différents accords de classifications professionnelles applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans le cadre de l'examen des accords existants, elles ont retenu le principe d'assurer une harmonisation et une

coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres.

Le présent accord relatif aux secteurs d'activité figurant dans le champ d'application professionnel défini ci-après a pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des accords de classification visant notamment à faciliter le passage d'une catégorie à l'autre et une évolution professionnelle des salariés concernés.

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans les industries du bois et de l'importation des bois du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Le présent accord annule et remplace tous les accords antérieurs ayant le même objet pour les secteurs d'activités inclus dans le champ d'application du présent accord. Il constitue à ce titre la synthèse de l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois (1)	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1 A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois (2)	24.1 G
Panneaux de Fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis-multiformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S
Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. La fabrication de brosses à habits et à chaussures	3291Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt

de Gascogne.

(1) La référence à l'« importation de bois » correspondant au code NAF 51.5 E est étendue sous réserve de la décision du Conseil d'État du 18 septembre 2019 qui a identifié cette activité comme visant les activités d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, pour les entreprises dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois et conformément à l'arrêté du 7 mai 1997 portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) La référence à la « production de charbon de bois » de la classe 24.1 G est exclue de l'extension à l'exception de l'activité de « production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux » conformément à l'arrêté du 13 novembre 1956 portant extension de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 1er Classification et modalités d'application

Les classifications sont annexées au présent accord :
- annexe 1 : classification du personnel ouvrier ;
- annexe 2 : classification du personnel administratif, technique et commercial ;
- annexe 3 : classification du personnel agent de maîtrise ;
- annexe 4 : classification du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

• Modalités d'application pour le secteur « Fabrication d'articles de brosserie (32. 91Z) » :

En raison des difficultés possibles de mise en place d'une nouvelle classification pour les entreprises du secteur de la brosserie (code NAF 32.91Z), les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise et/ou des organisations syndicales là où elles existent, doit être consacrée à la présentation des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir, par lettre remise en main propre contre décharge ou par un courrier recommandé avec avis de réception, avis de son nouveau classement 1 mois avant son application, et au plus tard le 1er décembre 2021.

À réception de ce nouveau classement, le salarié dispose de ce délai d'un mois pour déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix les éventuelles questions relatives au classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors lui donner réponse par écrit, dans un délai d'un mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra demander dans un délai de 15 jours, avec toujours, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant de son choix, la tenue d'une réunion de conciliation, en présence de l'encadrement, réunion qui se tiendra dans ce même délai.

Pour examiner les différends individuels n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, une commission paritaire de conciliation pourra être saisie dans un délai d'un mois pour rendre un avis consultatif sur le désaccord. Cette commission, composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs du secteur de la brosserie (32.91Z) d'autre part, sera saisie par LRAR adressée au siège de la fédération française de la brosserie, 11, rue de l'Arsenal, 75004 Paris. Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois, après la lettre de saisine, dans le but de rechercher aimablement la solution au conflit et se prononcera dans un délai maximal d'un mois.

En tout état de cause, il découle de ce cadencement que cette commission ne pourra se réunir que sur une durée maximale de 6 mois après la date limite d'application des nouvelles classifications dans l'entreprise et sera, de fait, dissoute à cette même échéance.

Ses règles de fonctionnement seront déterminées par un règlement intérieur qui sera établi par ses membres, à la date d'application du présent avenant.

Au moment de la mise en place de la nouvelle classification, dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires minima, ni à celle donnée précédemment.

Article 2 Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima) ouvriers, ACT/AM/cadres de classifications constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3 Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré. (1)

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 4 Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 5 Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un 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 1er juillet.

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

La valeur du point correspondant à la prime d'ancienneté est fixée à 6,20 € en application des accords du 11 avril 2019 signés par la FG FO et BATIMAT-TP CFTC.

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

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

Cette prime se substitue dans le cadre du présent accord de 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 et progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

6.1. 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 leur prime sera converti en un nombre de points TMB *(1)* , le résultat étant arrondi au nombre entier supérieur le plus proche.

Les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenu, auquel viendront s'ajouter un point par année civile suivante, dans la limite de 15 années civiles d'ancienneté.

6.2. Progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la

date de l'accord (« fabrication d'articles de brosserie [32.91Z] »)

Pour les salariés des entreprises de « fabrication d'articles de brosserie (32.91Z) » où, à la date de signature de l'accord il n'existe pas de prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue comme suit pour l'attribution de points :

Ancienneté au 1er janvier 2022	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15 ans et +**
	Nombre de points attribués														
Du 1er janvier au 31 décembre 2022	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
Du 1er janvier au 31 décembre 2023		2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
Du 1er janvier au 31 décembre 2024			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

(1) Valeur du point TMB = 6,20 € en avril 2019 et exemples de calcul en annexe.

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 la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 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.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :
- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 8 Date d'application

L'accord entrera en vigueur le lendemain de sa publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9 Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 10 Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 11 Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 12 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des classifications sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits

salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Annexes

Annexe I

Classification ouvrier (O)

Niveau 1	Personnel effectuant des travaux élémentaires	
	Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière	
	AB	Sans participation directe à la production
AB	(coef. 100) Sans travail autonome sur machine de transformation du produit	
Niveau 2	Personnel effectuant des travaux simples	
	Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser	
	C	(coef. 105) Sans incidence sur la qualité du produit Notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple
	D	(coef. 110) Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit
Niveau 3	Personnel effectuant des travaux combinés	
	Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé	
	E	(coef. 115) Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture
	F	(coef. 125) Nécessitant des connaissances techniques
	G	(coef. 135) Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation
Niveau 4	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes	
	Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine	
	H	(coef. 150) Dont il définit le mode opératoire
	I	(coef. 170) Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier
	J	(coef. 200) Et délicats, supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées

Annexe II

Classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT)

ACT 1	(coef. 100) Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé
ACT 2	Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise - 1er échelon (coef. 110) : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas - 2e échelon (coef. 120) : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues
ACT 3	Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises - 1er échelon (coef. 135) : mise en œuvre de procédures définies et combinées - 2e échelon (coef. 150) : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information

ACT 4	(coef. 170) Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation
ACT 5	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation - 1er échelon (coef. 190) : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt - 2e échelon (coef. 210) : sur l'efficacité de l'organisation interne
ACT 6	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure - 1er échelon (coef. 240) : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés - 2e échelon (coef. 270) : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés
ACT 7	Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions - 1er échelon (coef. 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique - 2e échelon (coef. 370) : il assure l'élaboration et la mise en œuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique

Annexe III
Classification agent de maîtrise (AM)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

AM I	(coef. 190) Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne
AM II	Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire - échelon 1 (coef. 230) : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées - échelon 2 (coef. 270) : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées
AM III	Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions - échelon 1 (coef. 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production - échelon 2 (coef. 370) : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition

Annexe IV
Classification cadre (C)

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise : chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. À son niveau des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1	(coef. 280) Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme

C 2	(coef. 360) Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminée ou d'une fonction précise
C 3	(coef. 420) Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement
C 4	(coef. 460) Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie
C 5	(coef. 480) Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux
C 6	(coef. 510) Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement
C 7	(coef. 550) Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise
C 8	(coef. 600) Personnel assurant la direction de l'entreprise

Annexe V

Salaires minima

En application des accords du 11 avril 2019 signés par la FG FO et BATIMAT-TP-CFTC, la grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er juillet 2019
Niveau 1	AB	100	1 522 €
Niveau 2	1er échelon C	105	1 526 €
2e échelon D	110	1 537 €	
Niveau 3	1er échelon E	115	1 547 €
2e échelon F	125	1 562 €	
3e échelon G	135	1 589 €	
Niveau 4	1er échelon H	150	1 639 €
2e échelon I	170	1 746 €	
3e échelon J	200	1 922 €	

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er juillet 2019
ACT 1		100	1 522 €
ACT 2	1er échelon	110	1 537 €
2e échelon	120	1 557 €	
ACT 3	1er échelon	135	1 589 €
2e échelon	150	1 639 €	
ACT 4		170	1 746 €
ACT 5	1er échelon	190	1 859 €
2e échelon	210	1 972 €	
ACT 6	1er échelon	240	2 154 €
2e échelon	270	2 335 €	

ACT 7	1er échelon	320	2 630 €
2e échelon	370	2 930 €	

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er juillet 2019
AM 1		190	1 859 €
AM 2	1er échelon	230	2 090 €
2e échelon	270	2 335 €	
AM 3	1er échelon	320	2 630 €
2e échelon	370	2 930 €	

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1er juillet 2019
C 1	280	2 389 €
C 2	360	2 869 €
C 3	420	3 225 €
C 4	460	3 466 €
C 5	480	3 585 €
C 6	510	3 766 €
C 7	550	4 005 €
C 8	600	4 305 €

Accord du 10 septembre 2019 relatif à l'adhésion au sein de l'opérateur de compétences et création d'une section paritaire professionnelle

10 septembre 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 10 septembre 2019 Légifrance PDF officiel du BO n°2020-3

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois (IDCC 158) prennent acte :
- de l'accord du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre » ;
- du contenu de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre » pour les secteurs du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois (industries du bois et importation des bois).

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois (1)	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1 A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois (2)	24.1 G
Panneaux de Fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis-multiformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S
Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoûtchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

(1) La référence à l'« importation de bois » correspondant au code NAF 51.5 E est étendue sous réserve de la décision du Conseil d'État du 18 septembre 2019 qui a identifié cette activité comme visant les activités d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, pour les entreprises dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois et conformément à l'arrêté du 7 mai 1997 portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) La référence à la « production de charbon de bois » de la classe 24.1 G est exclue de l'extension à l'exception de l'activité de « production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux » conformément à l'arrêté du 13 novembre 1956 portant extension de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 2 Adhésion

Les partenaires sociaux de la branche du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois (IDCC 158), ayant pris acte du contenu de l'arrêté d'agrément du 29 mars 2019, ont estimé nécessaire de se rapprocher de l'OPCO compétent de la branche afin de pouvoir piloter et suivre les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur.

Dans ce cadre, et afin de pouvoir participer aux instances de gouvernance du nouvel OPCO, les partenaires sociaux de la branche adhèrent par le présent texte à l'accord du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

Article 3 Missions

Il est rappelé que cet OPCO aura notamment pour mission :
- de gérer les contributions au titre de la formation professionnelle des salariés des secteurs du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois (Industries du bois et importation des bois) ;
- de développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises et en assurer le financement selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- de financer les dispositifs agréés répondant aux besoins de formation de ses entreprises ;
- d'apporter les services utiles et nécessaires au meilleur développement des compétences au sein de notre branche professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et, de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance en situation de travail ;
- d'apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique à la branche pour ses missions relatives à la certification et à la définition des parcours de formation ;
- d'assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales, nationales et européennes compétentes en matière d'emploi et formation.

Article 4 Section paritaire professionnelle (SPP)

Afin d'assurer la déclinaison et le suivi de la politique de formation professionnelle de la branche ainsi que les conditions d'application des accords paritaires conclus, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de disposer d'une section paritaire professionnelle (SPP) spécifique.

À cet égard, ils confirment leur volonté de créer une section paritaire professionnelle dédiée aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois au sein de l'opérateur de compétences « entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

Conformément aux dispositions des statuts de l'OPCO, les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche, désignent leurs représentants à la SPP.

4.1. Composition et fonctionnement de la SPP

La SPP est organisée en 2 collèges :
- un collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche ;
- un collège des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation représentative syndicale ou professionnelle au niveau de la branche pourra désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant (présent uniquement en cas d'absence du titulaire) à la SPP.

Chaque organisation représentative au niveau de la branche communiquera le nom de son représentant titulaire et suppléant (présent uniquement en cas d'absence du titulaire) à l'OPCO.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Elles se réunissent au moins deux fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

4.2. Missions

La SPP a notamment pour missions :
- d'assurer la mise en œuvre et le suivi des décisions de la CPNE ;
- de piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- de proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- de piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche ;
- de suivre les activités régionales sectorielles.

4.3. Décisions

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :
- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Article 5 Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 Date d'application

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 7 Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 8 Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 9 Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 10 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de désignation d'un OPCO sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 1 du 22 octobre 2020 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minima

22 octobre 2020, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 11 février 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2021-21

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des industries du bois et de l'importation des bois signataires :
- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois ;
- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans le secteur des palettes ;
- de l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima du personnel ETAM-cadres dans les industries du bois ;

- de l'avenant n° 9 du 5 novembre 1990 relatif aux classifications et aux salaires du personnel ouvrier dans les industries de l'emballage en bois ;
- de l'accord du 10 février 1992 relatif à la classification des emplois dans le secteur de l'importation des bois,
ont convenu, par un accord du 10 septembre 2019, de faciliter la lecture et l'appropriation des différents accords de classification professionnelle applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans la continuité de cet accord, et dans le cadre de l'examen des accords existants, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre ce travail d'harmonisation et de coordination des accords de classification en intégrant dans le champ d'application dudit accord, les activités représentées par la fédération française de la brosserie.

Ils tiennent ainsi à préciser que le présent avenant s'inscrit pleinement dans le cadre de la restructuration des branches, dans l'optique de la cohérence des champs d'intervention professionnels et de filières économiques pour les secteurs d'activité professionnels de la première et deuxième transformation du bois.

Le présent avenant a pour objet de définir les modalités d'application des classifications prévues dans l'accord du 10 septembre 2019 aux entreprises et salariés représentés par la fédération française de la brosserie.

Par le présent avenant, le secteur de la brosserie confirme ainsi aux partenaires sociaux du TMB sa volonté de s'approprier les grilles de classification et le mode de calcul de la prime d'ancienneté applicables aux autres secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, et figurant dans l'accord du 10 septembre 2019.

À ce titre, ils ont convenu de retenir un calendrier de mise en œuvre pour permettre une meilleure intégration et application des dispositifs de classification et de calcul de la prime d'ancienneté, contenus dans l'accord du 10 septembre 2019.

Le présent avenant annule et remplace tous les accords antérieurs ayant le même objet pour le secteur de la brosserie et finalise l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Article 1er Champ d'application

Il est inclus et ajouté dans l'article « Champ d'application » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ ACT/ AM/ cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois, les entreprises relevant des activités suivantes :

« Référence NAPE/ NAF

Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. La fabrication de brosses à habits et à chaussures : 32.91Z. »

Article 2 Classification et modalités d'application

L'article 1er « Classification » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ ACT/ AM/ cadre dans les industries du bois et de l'importation des bois est désormais dénommé et ainsi modifié :

« Article 1er
Classification et modalités d'application

Les classifications sont annexées au présent accord :
- annexe 1 : classification du personnel ouvrier ;
- annexe 2 : classification du personnel administratif, technique et commercial ;
- annexe 3 : classification du personnel agent de maîtrise ;
- annexe 4 : classification du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

• Modalités d'application pour le secteur “ Fabrication d'articles de brosserie (32.91Z) ” :

En raison des difficultés possibles de mise en place d'une nouvelle classification pour les entreprises du secteur de la brosserie (code NAF 32.91Z), les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise et/ ou des organisations syndicales là où elles existent, doit être consacrée à la présentation des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir, par lettre remise en main propre contre décharge ou par un courrier recommandé avec avis de réception, avis de son nouveau classement 1 mois avant son application, et au plus tard le 1er décembre 2021.

À réception de ce nouveau classement, le salarié dispose de ce délai d'un mois pour déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix les éventuelles questions relatives au classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors lui donner réponse par écrit, dans un délai d'un mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra demander dans un délai de 15 jours, avec toujours, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant de son choix, la tenue d'une réunion de conciliation, en présence de l'encadrement, réunion qui se tiendra dans ce même délai.

Pour examiner les différends individuels n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, une commission paritaire de conciliation pourra être saisie dans un délai d'un mois pour rendre un avis consultatif sur le désaccord. Cette commission, composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs du secteur de la brosserie (32.91Z) d'autre part, sera saisie par LRAR adressée au siège de la fédération française de la brosserie, 11, rue de l'Arsenal, 75004 Paris. Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois, après la lettre de saisine, dans le but de rechercher aimablement la solution au conflit et se prononcera dans un délai maximal d'un mois.

En tout état de cause, il découle de ce cadencement que cette commission ne pourra se réunir que sur une durée maximale de 6 mois après la date limite d'application des nouvelles classifications dans l'entreprise et sera, de fait, dissoute à cette même échéance.

Ses règles de fonctionnement seront déterminées par un règlement intérieur qui sera établi par ses membres, à la date d'application du présent avenant.

Au moment de la mise en place de la nouvelle classification, dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires minima, ni à celle donnée précédemment. »

Article 3 Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté et progressivité d'application pour les salariés des entreprises qui ne bénéficiaient d'aucun avantage d'ancienneté à la date de l'accord

L'article 6 : « Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ ACT/ AM/ cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois est désormais dénommé et ainsi modifié :

« Article 6
garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté et progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

6.1. 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 leur prime sera converti en un nombre de points TMB *(1)* , le résultat étant arrondi au nombre entier supérieur le plus proche.

Les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenu, auquel viendront s'ajouter un point par année civile suivante, dans la limite de 15 années civiles d'ancienneté.

6.2. Progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord (“ fabrication d'articles de brosserie [32.91Z] ”)

Pour les salariés des entreprises de “ fabrication d'articles de brosserie (32.91Z) ” où, à la date de signature de l'accord il n'existe pas de prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue comme suit pour l'attribution de points :

Ancienneté au 1er janvier 2022	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15 ans et +**
	Nombre de points attribués														
Du 1er janvier au 31 décembre 2022	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
Du 1er janvier au 31 décembre 2023		2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10

Du 1er janvier au 31 décembre 2024			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

(1) Valeur du point TMB = 6,20 € en avril 2019 et exemples de calcul en annexe.

Article 4 Date d'application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de son extension, les entreprises disposant d'un délai courant jusqu'au 1er janvier 2022 au plus tard pour les mettre en œuvre.

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 6 Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 7 Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2261-7 et suivants du code du travail). La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Article 8 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des classifications étant indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises. Il ne prévoit donc pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 22 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection complémentaire

22 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-7

Préambule

Les dispositions législatives ont fixé, au titre du respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, le principe selon lequel les cotisations et garanties relatives aux régimes frais de santé et prévoyance doivent être identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même catégorie dite « objective ».

Ainsi, les partenaires sociaux des industries du bois et de l'importation de bois ont décidé par le présent accord, de définir les conditions dans lesquelles les salariés du secteur concernés par lesdits régimes, peuvent être affiliés, en respectant les dispositions législatives et réglementaires.

Il est rappelé que parmi les critères relatifs aux catégories objectives, les dispositions du code de la sécurité sociale permettent de les constituer en fonction des catégories professionnelles d'appartenance des salariés définies par les accords de classification en vigueur au sein des branches professionnelles.

La convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 faisait référence au titre de ses articles 4,4 bis et 36 aux différents types de publics qui pouvaient être affiliés au régime de protection sociale

complémentaire des cadres.

Étaient ainsi définis :
- les cadres reconnus comme tels dans les conventions et accords collectifs au titre de l'article 4 ;
- les ETAM « assimilés cadres », reconnus au titre de l'article 4 bis ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime au titre de l'article 36 annexe 1 de la convention 1947.

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, suivi du décret du 30 juillet 2021, a repris un certain nombre de principes issus de l'ancienne convention collective de 1947.

Ainsi, le décret permet aux entreprises de continuer à retenir les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leur régime de protection sociale complémentaire sans que les contributions liées à ce régime soit réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Par ailleurs, le texte reprend le mécanisme visé par l'ancien article 36 et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens, et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'il soit nécessaire de les assimiler à ces publics.

Les partenaires sociaux des industries du bois et de l'importation des bois ont ainsi souhaité, par le présent accord de branche, rappeler les règles et les seuils d'affiliation permettant le respect des dispositions de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017 et du décret du 30 juillet 2021 en permettant ainsi aux entreprises d'avoir recours aux seuils d'affiliation définis par le présent accord et validés par la commission paritaire compétente de l'APEC.

Afin de suivre la cohérence qui avait été définie antérieurement sur ce point ils ont repris et respecté les principes qui avait été retenue par l'AGIRC avant sa fusion.

L'accord de classification du 10 septembre 2019 est la fusion des accords antérieurs de 1987 pour les ouvriers et de 1989 pour les personnels administratif, commercial, techniques, agents de maîtrise et cadres sans modification des textes et des définitions des catégories socioprofessionnelles (ouvriers, personnels administratifs, commerciaux, techniques, agents de maîtrise et cadres) sur lesquels l'AGIRC s'était positionnée.

Il a donc été convenu que les positions retenues par l'AGIRC pouvaient être reprises au titre du présent accord.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B

Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boites à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 Catégories objectives

Article 2.1 Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant de la grille de classification « Cadre » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ACT/AM / cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Article 2.2 Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ACT et agents de maîtrise dont les seuils sont respectivement fixés au niveau III, échelon 2, coefficient 370 des agents de maîtrise et à la position ACT 7, échelon 2, coefficient 370 de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ACT/AM/ adres dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2.3 ACT et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les
- ACT et agents de maîtrise suivants :
- ACT 6, échelon 1, coefficient 240 ;
- ACT 6, échelon 2, coefficient 270 ;
- ACT 7, échelon 1, coefficient 320 ;
- AM niveau II, échelon 2, coefficient 270 ;
- AM niveau III, échelon 1, coefficient 320.

de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ ACT/ AM/ cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des

bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 4 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Cependant, en application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 6 Dépôt. Extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 7 Clause de sauvegarde

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

Article 8 Clause de dénonciation

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

Article 9 Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. (1)

Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoient que peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.
(Arrêté du 4 juillet 2025 - art. 1)

Salaires : dernier texte publié

Avenant n° 7 du 19 février 2026 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

19 février 2026, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-22

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,70 € à compter du 1er avril 2026.

Article 4 Égalité salariale hommes-femmes

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

Article 5 Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1er avril 2026.

Article 6 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 Clause de réexamen

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 9 Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10 Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Annexe

Annexe 1 (1)
Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :
Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er avril 2026
Niveau 1	AB	100	1 824 €
Niveau 2	1er échelon C	105	1 830 €
2e échelon D	110	1 832 €	
Niveau 3	1er échelon E	115	1 841 €
2e échelon F	125	1 854 €	
3e échelon G	135	1 885 €	
Niveau 4	1er échelon H	150	1 902 €
2e échelon I	170	2 016 €	
3e échelon J	200	2 215 €	

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er avril 2026
ACT 1		100	1 824 €
ACT 2	1er échelon	110	1 832 €
2e échelon	120	1 848 €	
ACT 3	1er échelon	135	1 885 €
2e échelon	150	1 902 €	
ACT 4		170	2 016 €
ACT 5	1er échelon	190	2 144 €
2e échelon	210	2 264 €	
ACT 6	1er échelon	240	2 448 €
2e échelon	270	2 642 €	
ACT 7	1er échelon	320	2 969 €
2e échelon	370	3 305 €	

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er avril 2026
AM 1		190	2 144 €
AM 2	1er échelon	230	2 371 €
2e échelon	270	2 642 €	
AM 3	1er échelon	320	2 969 €
2e échelon	370	3 305 €	

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1er avril 2026
C 1	280	2 702 €
C 2	360	3 236 €
C 3	420	3 638 €
C 4	460	3 910 €
C 5	480	4 044 €
C 6	510	4 248 €
C 7	550	4 518 €
C 8	600	4 856 €

(1) Les grilles des salaires minima mensuels prévues à l'annexe 1 sont étendues sous réserve du respect des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 7 juillet 2026 - art. 1)

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Annexe VIII du 12 juin 1968 à l'avenant ouvriers - rémunération des salariés de 16 à 18 ans, 12 juin 1968 Légifrance

Accord du 16 octobre 1987 relatif aux salaires ouvriers, palettes en bois, 16 octobre 1987 Légifrance

Avenant n° 12 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires dans le secteur de l'importation de bois, 14 novembre 2006 Légifrance

Accord du 31 octobre 2007 relatif aux salaires minima dans l'industrie de la brosserie, 31 octobre 2007 Légifrance

Additif n° 16 du 4 mars 2008 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires, 4 mars 2008 Légifrance

Avenant n° 13 du 4 mars 2008 relatif aux salaires minima au 1er juin 2008 dans le secteur de l'importation de bois, 4 mars 2008 Légifrance

Avenant n° 14 du 1er octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009 dans le secteur de l'importation de bois, 1er octobre 2008 Légifrance

Accord du 28 octobre 2008 relatif aux salaires minima dans l'industrie de la brosserie, 28 octobre 2008 Légifrance

Accord du 11 septembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er novembre 2009 dans l'industrie de la brosserie, 11 septembre 2009 Légifrance

Accord du 30 septembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2010 dans l'industrie de la brosserie, 30 septembre 2010 Légifrance

Avenant n° 15 du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 dans le secteur de l'importation de bois, 7 décembre 2010 Légifrance

Accord du 16 juin 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2011 dans l'industrie de la brosserie, 16 juin 2011 Légifrance

Avenant n° 16 du 6 décembre 2011 à l'accord du 10 février 1992 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 dans le secteur de l'importation de bois, 6 décembre 2011 Légifrance

Accord du 5 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er août 2012, 5 juillet 2012 Légifrance BO

Avenant n° 20 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013, 6 décembre 2012 Légifrance

Avenant n° 21 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013, 6 décembre 2012 Légifrance BO

Avenant n° 23 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013, 6 décembre 2012 Légifrance BO

Avenant n° 17 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013, 6 décembre 2012 Légifrance BO

Accord du 10 avril 2013 relatif aux salaires minima au 1er mai 2013 dans l'industrie de la brosserie, 10 avril 2013 Légifrance BO

Avenant n° 18 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014, 25 février 2014 Légifrance BO

Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014, 28 mars 2014 Légifrance BO

Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2015 dans l'industrie de la brosserie, 16 avril 2015 Légifrance

Additif n° 22 du 2 juin 2016 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2016, 2 juin 2016 Légifrance BO

Avenant n° 25 du 2 juin 2016 à l'accord du 16 octobre 1987 sur les classifications du personnel ouvrier dans les industries du bois relatif aux salaires minima au 1er juillet 2016, 2 juin 2016 Légifrance

Avenant n° 23 du 2 juin 2016 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications dans les industries du bois relatif aux salaires minima au 1er juillet 2016, 2 juin 2016 Légifrance

Avenant n° 19 du 2 juin 2016 à l'accord du 10 février 1992 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2016, 2 juin 2016 Légifrance

Accord du 3 octobre 2016 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2016, 3 octobre 2016 Légifrance BO

Additif n° 23 du 14 mars 2017 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017, 14 mars 2017 Légifrance

Avenant n° 24 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017, 14 mars 2017 Légifrance

Avenant n° 26 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017, 14 mars 2017 Légifrance

Avenant n° 20 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017, 14 mars 2017 Légifrance

Accord du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er décembre 2017 (brosserie), 28 novembre 2017 Légifrance

Additif n° 24 du 5 avril 2018 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018, 5 avril 2018 Légifrance BO

Avenant n° 27 du 5 avril 2018 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018, 5 avril 2018 Légifrance BO

Avenant n° 25 du 5 avril 2018 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018, 5 avril 2018 Légifrance BO

Avenant n° 21 du 5 avril 2018 à l'accord du 10 février 1992 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018, 5 avril 2018 Légifrance BO

Accord du 20 septembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2018 (brosserie), 20 septembre 2018 Légifrance BO

Avenant n° 28 du 11 avril 2019 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019, 11 avril 2019 Légifrance BO

Avenant n° 26 du 11 avril 2019 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019, 11 avril 2019 Légifrance BO

Additif n° 25 du 11 avril 2019 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019, 11 avril 2019 Légifrance

Avenant n° 22 du 11 avril 2019 à l'accord du 10 février 1992 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019, 11 avril 2019 Légifrance BO

Accord du 28 juin 2019 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er juillet 2019 (brosserie), 28 juin 2019 Légifrance

Avenant n° 2 du 8 avril 2021 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux, 8 avril 2021 Légifrance BO

Avenant n° 3 du 30 mars 2022 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux, 30 mars 2022 Légifrance BO

Avenant n° 4 du 21 septembre 2022 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux, 21 septembre 2022 Légifrance BO

Avenant n° 5 du 15 juin 2023 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux, 15 juin 2023 Légifrance BO

Avenant n° 6 du 28 novembre 2024 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux, 28 novembre 2024 Légifrance BO