

ACCORD
Accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Préambule

Les parties signataires de la fabrication de l'ameublement considèrent que le développement de l'emploi passe notamment par une organisation plus rationnelle du travail.

Elles considèrent aussi que la réduction de la durée du travail est nécessaire dès lors que, s'inscrivant dans un processus d'aménagement de cette durée sur l'année :

- elle contribue au développement ou à la consolidation de l'emploi ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;

- elle préserve la compétitivité des entreprises qui doivent être en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Les dispositions du présent accord visent à apporter tout à la fois des éléments de performance accrus et des facultés élargies pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est notamment le cas pour l'encadrement pour lequel les parties signataires affirment leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées lui permettant de bénéficier de la même réduction de son temps de travail que les autres salariés.

L'emploi des jeunes est également une préoccupation prioritaire des parties signataires qui décident de développer des opportunités de départ à la retraite pour les salariés les plus âgés.

Les parties signataires prenant en compte les dispositions de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1er

Champ d'application

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues entrant dans le champ d'application de la convention de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.

Article 2

Salariés visés

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1er, sous réserve des exclusions suivantes :

- les articles 3 à 14 du présent accord ne s'appliquent ni aux travailleurs à domicile ni aux VRP ;

- les articles 8 à 13.2 ne s'appliquent pas aux démonstrateurs de grands magasins.

Chapitre Ier : Réduction de la durée du travail et compensation salariale

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999
La compensation salariale de la réduction du temps de travail effectif à 35 heures hebdomadaires est calculée sur la base de 39 heures hebdomadaires de manière à ce que la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le régime institué par le présent chapitre ne soit pas inférieure aux barèmes des salaires professionnels catégoriels prévus par l'accord du 22 septembre 1998.
En outre, les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi et leur développement.

Article 3

Réduction du temps de travail effectif

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

3.1. Principes généraux

Les réductions du temps de travail seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles. En tout état de cause, un salarié à temps plein ne peut effectuer qu'un maximum de 1 645 heures normales de travail effectif sur l'année équivalent à 47 semaines x 35 heures. Ce temps maximum est réduit des jours fériés qui sont chômés dans l'entreprise (1) (2).

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sera négociée avec les délégués syndicaux, s'ils existent, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette négociation sera l'occasion d'un examen des conséquences sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera également consulté.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail le nécessitent. Toutefois, il conviendra de privilégier chaque fois que possible un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche.

En tout état de cause, le nombre de semaines de 6 jours ne sera pas supérieur à 6, sauf en cas de besoin extrême où l'accord des intéressés sera sollicité.

3.2. Réduction du temps de travail par la prise de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de

jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 1/3 des jours correspondant à la réduction d'horaire (sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail) (3).

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront être affectés en tout ou partie à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire (4).

3.3. Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement occupe une place et assure des responsabilités particulières dans la bonne marche des entreprises. Ses contraintes d'emploi ne permettent pas toujours de connaître a priori son horaire de travail nécessaire. La justification de celui-ci ne peut exister qu'a posteriori.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes réductions d'horaires 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.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

NOTA :

NOTA : (1) La possibilité de travailler 1 645 heures suppose donc que l'entreprise ne chôme aucun jour férié. A titre d'exemples, le chômage de 4 jours fériés dans l'année aboutirait à ce que l'entreprise ne puisse faire effectuer à ses salariés que $1\ 645 - (35/5 \times 4) = 1\ 617$ heures normales de travail effectif au maximum, et le chômage de 11 jours fériés dans l'année aboutirait à ce que l'entreprise ne puisse faire effectuer à ses salariés que $1\ 645 - (35/5 \times 11) = 1\ 568$ heures normales de travail effectif au maximum.

Article 4

Durée quotidienne du travail

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Article 5

Durées maximales hebdomadaires

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 44 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du travail.

Article 6

Contingent annuel d'heures supplémentaires

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures induit une réduction très importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année. Si le présent accord augmente le contingent, le potentiel maximal d'heures de travail par an et par salarié (heures normales et contingent annuel d'heures supplémentaires) se trouvera réduit par rapport au potentiel actuel de 1 963 heures.

Afin de favoriser l'emploi, il est souhaitable que soit privilégiée la conclusion de contrats à durée déterminée au lieu d'avoir recours aux heures supplémentaires. Toutefois, dans l'hypothèse où, pour maintenir des capacités de production adaptées aux exigences de leurs marchés, les entreprises seraient conduites à y recourir, le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 150 heures, par an et par salarié.

En cas de décompte de la durée du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, ce contingent est fixé à 130 heures, par an et par salarié.

Toutefois, après utilisation du contingent précité et en accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent, ce contingent pourra être majoré de 25 heures, par an et par salarié, jusqu'au 31 décembre 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, et jusqu'au 31 décembre 2004 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Article 7

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentant(s) du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées. A la demande du salarié, et dans le cadre des dispositions du chapitre III du présent accord, ce temps de repos peut être affecté à un compte épargne-temps.

Ce repos compensateur de remplacement s'ajoute, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire.

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année

Article 8

Formalités de mise en oeuvre

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO

conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations induites par les exigences des marchés de l'entreprise, doit être négociée avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime institué par le présent chapitre.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous 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 au régime ci-dessous après consultation des salariés concernés.

Article 9

Période de décompte de l'horaire et programmation indicative des variations d'horaire

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999
- 9.1. Période de décompte de l'horaire

et limite de variations d'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Cette variation de l'horaire hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures.

9.2. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel visée à l'article 8. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Chaque mois un calendrier prévisionnel de l'activité des 3 mois à venir (calendrier trimestriel par glissement) est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel puis aux salariés concernés.

Article 10

Délai de prévenance des changements d'horaire

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par le calendrier prévisionnel, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important :

- d'au moins 3 jours calendaires lorsque le changement d'horaire réduit la durée du travail initialement prévue ;

- d'au moins 5 jours calendaires lorsque le changement d'horaire accroît la durée du travail initialement prévue,

sauf contraintes particulières affectant le fonctionnement de l'entreprise ou dictées par la nécessité de satisfaire le client, et sans préjudice de l'application de l'article L. 221-12 du code du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de ce ou ces changements d'horaires et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

Article 11

Rémunération mensuelle

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires professionnels catégoriels en vigueur à la date de l'embauche.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 12 (1)

Heures excédentaires sur la période de décompte

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999 Dans le cas où la durée annuelle de 1 645 heures a été dépassée, les heures excédentaires ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit, dans le cadre de la législation, à une majoration de salaire.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Article 13

Chômage partiel sur la période de décompte

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999
- 13.1. Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption

pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

13.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'article 13.1 pour éviter cette situation.

Article 14

Dispositions particulières relatives au temps partiel

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Le travail des salariés à temps partiel peut être organisé par le contrat de travail ou un avenant sous forme d'annualisation (1).

Lorsque le travail à temps partiel résulte du choix exprès du salarié, l'entreprise pourra bénéficier de l'abattement de 30 % sur les cotisations patronales.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Chapitre III : Compte épargne-temps

Article 15

Compte épargne-temps

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

15.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de comptes épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation 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 pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

15.2. Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps au 1er janvier de chaque année ou à toute autre date fixée dans l'entreprise.

La demande doit être faite à l'employeur sous forme écrite.

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

15.3. 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 et dans la mesure où les modalités de prise des congés payés dans l'entreprise le permettent ;
- tout ou partie des jours de repos prévus à l'article 3.2 (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 ;
- tout ou partie des primes conventionnelles à la condition de respecter le minimum de versement fixé dans l'entreprise ;
- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les jours de congés d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient encore.

La décision de conversion et/ou de report 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.

15.4. 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 est convertie selon l'une des formules ci-dessous :

prime brute

----- = nombre d'heures à mettre au compteur
taux horaire brut

ou, si intéressement :

prime nette

----- = nombre d'heures à mettre au compteur

taux horaire brut +
charges patronales

15.5. Conditions d'octroi du congé et 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.

La prise de ce congé est toutefois possible dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à 1 mois, l'indemnisation étant en tout état de cause limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables accumulés dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé.

Elle est versée à l'échéance normale de la paie et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

15.6. Autre utilisation du compte (2)

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, dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins 3 ans, dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;
- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un premier enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du salarié ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ;
- acquisition et/ou installation de biens produits par les entreprises de la fabrication de l'ameublement.

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de trois façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;
- en raison de la rupture du contrat de travail ;
- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;
- dans les 3 mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

15.7. Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les deux entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

A défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues à l'article 15.6 ci-dessus.

(1) *Point étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 susvisé (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 juin 1998 susvisé (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Chapitre IV : Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail. C'est la raison pour laquelle cette législation ne s'applique qu'aux salariés soumis à un horaire de travail, c'est-à-dire à ceux exécutant la fonction découlant de leur contrat de travail dans le cadre d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Article 16 (1)

Forfait assis sur un horaire mensuel ou annuel

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 , *étendu avec exclusions par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999*

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir un horaire hebdomadaire moyen de travail sur le mois *ou sur l'année civile* (2), supérieur à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise.

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

(2) *Termes exclus de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art.*

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

1er).

Article 17 (1)

Forfait sans référence horaire

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

17.1. Définition

Le contrat de travail ou son avenant contenant une convention de forfait sans référence horaire doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou de cette mission.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail. Toutefois, le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

A l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels, au chômage de la journée du 1er Mai et au chômage partiel, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de forfait sans référence horaire dans les conditions fixées par le présent article.

17.2. Salariés visés

La formule de forfait sans référence horaire prévue par le présent article ne peut être convenue qu'avec :

- des salariés relevant de l'annexe Cadres de la convention collective ;
- des salariés bénéficiant de l'article 5 de l'accord de classification des AF/AE du 27 novembre 1986 et dont l'activité permet de leur reconnaître une autonomie dans la gestion de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise, et/ou dont la nature des fonctions, exécutées principalement en dehors de l'entreprise, exclut qu'ils puissent être soumis à un horaire de travail contrôlé par l'employeur et qui sont effectivement libres dans l'organisation de leur temps de travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres critères objectifs permettant de définir les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail (jours de repos, abondement des éléments affectés à un compte épargne-temps, avantages supplémentaires en matière de retraite, etc.).

17.3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée mais doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

17.4. Information des représentants du personnel

L'employeur informera les représentants du personnel du nombre de salariés par catégorie relevant du présent article.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Chapitre V : Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Les parties signataires souhaitent encourager les entreprises de la fabrication de l'ameublement à promouvoir auprès des salariés les plus anciens le départ à la retraite en offrant une opportunité d'emploi aux plus jeunes.

Le présent chapitre a pour objectif de prendre en compte le développement de l'emploi par l'embauche, et notamment par l'insertion des jeunes, et l'équilibre des pyramides d'âges des entreprises de la branche.

Article 18

Départ à la retraite

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

L'article 33 des clauses générales de la convention collective est complété comme suit :

” Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du salarié ou un licenciement du fait de l'employeur.

Pour rendre cette rupture effective, les parties doivent cependant se prévenir réciproquement au moins 3 mois à l'avance.

Que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, étant précisé que, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où un salarié proposerait à son employeur d'accepter d'être mis à la retraite en contrepartie d'une embauche dans l'entreprise et que l'employeur accepterait le principe, le salarié percevrait, en tant qu'indemnité de départ, l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois de

salaire effectif. “

Article 19

Départ dans le cadre du dispositif dit “ ARPE “

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

En cas de départ de l'entreprise dans le cadre du dispositif institué par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'indemnité de départ est calculée sur la base de l'ancienneté qu'aurait acquise le salarié s'il avait quitté l'entreprise à 60 ans.

Article 20

Départ en retraite à l'issue d'une préretraite progressive

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

En cas de départ en retraite d'un salarié se trouvant en préretraite progressive, que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'indemnité sera calculée en reconstituant pour la durée de la préretraite progressive une rémunération correspondant à un emploi à temps plein.

Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi (1)

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les parties signataires considèrent qu'il revient à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'organisation du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production propres à chaque entreprise.

Cet examen conduira certaines entreprises (ou établissements) à entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières.

Ces aides financières sont un appui à la création d'emplois ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté. Elles peuvent induire un rajeunissement de la pyramide des âges et, tout en préservant la compétitivité de l'entreprise, permettre de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Ces aides favoriseront, d'une part, la réalisation de compromis équilibrés en ce qui concerne l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations et, d'autre part, la mise en oeuvre du changement d'organisation du travail prenant en compte tout à la fois les objectifs de qualité, de réactivité et d'efficacité, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à l'organisation de leurs horaires.

Le présent chapitre permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui s'engagent à créer des emplois, d'accéder directement au dispositif d'aides financières et de signer, à cet effet, une convention avec la direction départementale du travail.

Copie de ces conventions devra être adressée à la commission paritaire nationale de l'emploi afin de permettre aux partenaires sociaux d'en assurer le suivi.

(1) Chapitre étendu sous réserve de l'application du II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Article 21

Ampleur de la réduction du temps de travail

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Pour que le présent chapitre puisse produire tous ses effets à l'égard des entreprises éligibles aux aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire collectif de travail doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé 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.

Article 22

Embauches

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Les entreprises désirant solliciter des aides de l'Etat liées à l'anticipation, en contrepartie de la réduction du temps de travail prévue à l'article 21, s'engagent 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'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.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Article 23

Préservation d'emplois

· Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat.

L'accord d'entreprise ou d'établissement devra prévoir le nombre d'emplois préservé, qui

devra au moins être égal à 6 % 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.

Chapitre VII : Dispositions diverses

Article 24

Temps de travail effectif

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

L'article 24 des clauses générales de la convention collective de la fabrication de l'ameublement est modifié comme suit:

(voir article 24).

Article 25 (1)

Travail à temps partiel

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 , *étendu avec exclusions par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 avril 1999*

Afin de faire face aux périodes de pointe, l'entreprise pourra faire effectuer aux salariés à temps partiel des heures complémentaires dans la limite de l'horaire contractuel de base de 1/3, sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse dépasser 32 heures (y compris les heures complémentaires).

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Article 26

Application

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Article 27

Dépôt

- Créé par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du

travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.