

A jour au 1^{er} septembre 2011

Date du dernier texte enregistré : 17 mai 2011

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

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

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

Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

IDCC 83

Convention collective nationale du 1^{er} mars 1955

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

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

Fédération des Industries Lourdes du Bois.

Actuelle(s) :

Union des industries du bois regroupant les Fédérations suivantes pour la convention :

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

Syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles (SNFMI).

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

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

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

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

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

Chapitre I - Clauses générales

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

Article 1

Champ d'application

(Modifié par accord du 20 novembre 1996)

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

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

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

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

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

Article 2

Avantages acquis

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

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

Article 3

Durée de la convention

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

Article 4

Procédure de révision et de dénonciation

1 - Révision

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

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

2 - Dénonciation

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

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

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

Article 5

Interprétation de la convention

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

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

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

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

Article 6

Liberté d'opinion - Droit syndical

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

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

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

Article 7

Réception des représentants syndicaux

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

Article 8

Autorisations d'absences

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

1° 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 prévus par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

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

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

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

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

Article 9

Permanent syndical

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

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

Délégués du personnel

A -

Nombre de délégués

Article 10

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

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

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

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

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

B -

Mission des délégués

Article 11

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

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

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

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

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

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

prévention des accidents ou des maladies d'origine professionnelle.

C -

Élection des délégués

Collèges électoraux

Article 12

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

Entreprise occupant un effectif total de moins de 26 salariés :

— un collège.

Entreprise occupant un effectif total de 26 à 200 salariés :

— deux collèges : 1 collège ouvriers,

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

Entreprise occupant un effectif total de plus de 200 salariés :

— trois collèges : 1 collège ouvriers,

1 collège employés, agents de maîtrise, techniciens,

1 collège cadres.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

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

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

Article 16

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

Organisation des élections

Article 17

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

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

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

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

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

Article 18

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

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

Vote par correspondance

Article 19

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

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

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

des listes des candidats.

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

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote,
- une enveloppe N° 1 portant la mention « Titulaires »,
- une enveloppe N° 1 bis portant la mention « Suppléants »,
- une enveloppe N° 2 portant les mentions suivantes :
Élection des délégués du personnel
Scrutin du (date)
Nom de l'électeur :
Emploi :
Signature :
— une enveloppe N° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

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

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

Article 20

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

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

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

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

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

Article 21

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

Article 22

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

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

Article 23

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

La présidence appartiendra au plus âgé.

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

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

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

Article 24

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 25

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

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

Article 26

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

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

D -

Durée du mandat

Article 27

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les résultats seront affichés par les soins de la Direction.

E -

Fonctionnement

Article 28

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

Article 29

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

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

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

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

F -

Réception des délégués

Article 30

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

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

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

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

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

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

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

G -

Licenciement d'un délégué

Article 31

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

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

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

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

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

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

Article 32

Comité d'entreprise

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

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés

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

Entreprises ayant plus de 200 salariés

Trois 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 ouvrier, est fixé comme suite en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires 4 suppléants ;
- de 101 à 500 salariés : 5 titulaires 5 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 6 titulaires 6 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires 7 suppléants ;
- de 2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires 8 suppléants.

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

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

à 27.

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

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

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

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

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

Embauchage

Article 33

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

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

Lettre type d'engagement

1 - Pour un contrat à durée indéterminée.

Date

M (nom. prénom)

(adresse)

M.....

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

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

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

.....
.....

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

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

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

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

Veillez agréer...

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

Article 34

Offres d'emplois

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

Article 35

Priorité d'embauchage

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

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

Article 36

Cumul d'emploi

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

Article 37

Travailleurs jeunes et âgés

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

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

Article 38

Formalités d'embauchage

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

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

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

Article 39

Période d'essai

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

Article 40

Bulletin de paie

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

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

1^o) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement (note 1)

(1) Et son adresse.

;

2^o) la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (note 2)

(2) Et le code APE de l'entreprise ou de l'établissement.

;

3^o) le nom de l'ayant-droit, la désignation de l'emploi qu'il occupe et sa catégorie professionnelle par référence à la classification annexée à la présente Convention ;

4^o) le taux horaire de la rémunération et le total des heures effectuées par semaine ;

5^o) la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires (note 3)

(3) En mentionnant le ou les taux de majoration appliqués.

. Pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.

6^o) la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

7^o) le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant-droit ;

8^o) la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

9^o) le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant-droit ;

10^o) la date de paiement de la rémunération (note 4)

(4) 11^o) les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

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

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

Résiliation et suspension du contrat de travail

Article 41

Délai-congé

(Voir aussi Chapitre II article 14)

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

- soit à un délai-congé de 2 mois,
- soit à un délai-congé de 1 mois accompagné d'une « indemnité spéciale » égale soit à 10 h. de travail, soit à 1/20 de mois par année au service de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

Absences

Article 42

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

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

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

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

Article 43

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

Article 44

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

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

Article 45

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

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

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

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

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

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

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

Article 46

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

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

Article 47

Licenciements

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

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

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

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

- 1° 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 des licenciements seraient effectués, le Comité d'Entreprise, les délégués du personnel seront consultés en vue de donner leur avis sur les principes selon lesquels s'établira la liste.

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

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

Article 48

Licenciement individuel

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

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

Article 49

Modifications des conditions de travail - mutations

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

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

garantie de son salaire effectif habituel.

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

Article 50

Modification du contrat de travail

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

Durée du travail - heures supplémentaires - heures de dérogation

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

Article 51

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

Article 52

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

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

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail, notamment : primes de production, de rendement, de 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 obstacles à la prise en considération des heures de dérogation permanentes individuelles prévues par l'article 3 (exception faite des alinéas 6^o et 8^o) du décret du 31 mars 1937, pris pour l'application de la loi de 40 heures (voir annexe E Amélioration des conditions de travail, Art. 8).

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

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

Article 54

Interruptions accidentelles de travail

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

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

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

Article 55

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

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

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

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

Article 56

Récupération des heures perdues

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

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

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

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

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

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

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

Congés payés

Article 57

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

a - Fermeture totale

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

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

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

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

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

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

b - Congés par roulement

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

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

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

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

Article 58

Durée des congés

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

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

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

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

La durée totale de congé ainsi fixée inclut tous les suppléments de congé, notamment les suppléments accordés pour ancienneté, ceux prévus pour les mères de famille et les jeunes salariés

et apprentis avant leur 18^e anniversaire.

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

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

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

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

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

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

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

D'autre part :

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

Article 59

Congés payés pour événements exceptionnels

(Modifié par accord du 2 octobre 1975)

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

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

Calcul de l'indemnité de congés payés

Article 60

(Modifié par l'avenant n° 8 du 10 juin 1963)

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, toutes périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme

ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, l'indemnité de congé de l'année précédente étant incluse dans la rémunération susvisée.

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

Article 61

Date de versement de l'indemnité de congés payés

(Modifié par l'avenant n° 8 du 10 juin 1963)

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

Article 62

Décès du salarié

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

Article 63

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

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

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

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

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

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

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

Hygiène et sécurité

Article 64

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

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

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

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

Article 65

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

Article 66

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

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

Article 67

Conciliation

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente Convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à une Commission Paritaire de conciliation départementale (ou régionale) ou nationale des industries du Bois.

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

Les Commissions seront valablement saisies :

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

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

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

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

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

Article 68

Dépôt aux prud'hommes

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

Article 69

Adhésion

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

Annexes aux clauses générales

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

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

Transports : suivant frais réels engagés

Hébergement : suivant frais ci-après :

- Chambre : 50 Frs

- Petit déjeuner : 8 Frs

- Repas : 30 Frs. (note 5)

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

	Non cadre	Cadre
Chambre, petit déjeuner compris	84	105
Repas	42	52.5

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

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

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

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

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

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

Article 1

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

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

Article 10

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

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

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

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

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

TITRE I

Aménagement du temps de travail

Article 1

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

1.1 - Calendrier de réduction d'horaires :

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

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

1.2 - Compensation des heures de travail perdues

- Afin de compenser la diminution de salaire due à la réduction du temps de travail, il est entendu qu'une compensation s'effectuera aux échéances du calendrier ci avant, c'est-à-dire par demi-heure.
- Ce qui se traduira dès le 1^{er} janvier 1977 par une compensation correspondant à 1/2 heure de travail dans les entreprises qui au 31 décembre 1976 :
 - a) ont un horaire effectif de travail au moins équivalent à 43 heures.
 - b) ont un horaire effectif inférieur à 43 heures et qui n'auraient fait aucune compensation de salaire par suite de réduction d'horaire.
- Quel que soit l'horaire de Travail au 31 décembre 1976, la compensation sera au maximum de 2 heures au terme du calendrier ci-dessus.
- De plus, il est conseillé aux Entreprises qui ont un horaire effectif supérieur à 43 heures au 31 décembre 1976 de régler à leur niveau la compensation résultant de la réduction horaire supérieure à 43 heures.
- L'horaire de référence pris en considération, sera celui du 1^{er} janvier 1975.
- La compensation sera réglée sur la base du salaire horaire ou mensuel brut base 40 heures semaine en tenant compte de la majoration pour heures supplémentaires.
- La compensation :
 - n'interviendra pour autant qu'il y ait ou qu'il y aura eu diminution de salaire,
 - tiendra compte de toutes compensations qui auraient déjà été effectuées.

TITRE II

Grossesse — Maternité

Article 2

- Les femmes enceintes pourront, sur justification de leur état, bénéficier à partir du 3^{ème} mois de leur grossesse et suivant des modalités qui seront déterminées dans chaque cas en accord avec la Direction de l'Établissement ;
- Soit d'une réduction de la durée du travail journalier d'une demi-heure.
- Soit d'un temps d'absence équivalent par journées groupées.

Article 3

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

Article 4

- Les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur en laisse pas le temps nécessaire.
- Les femmes enceintes bénéficieront dupayement de leurs heures dans la limite de 4 heures par consultation, sur présentation du volet correspondant du carnet maternité.

TITRE III

Travail à temps partiel

Article 5

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

- Il est conseillé aux entreprises qui le peuvent, d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.
- Les salariés bénéficieront ou continueront à bénéficier des dispositions légales, conventionnelles ou en usage dans l'entreprise.

Article 6

Congés rémunérés de courte durée

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

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

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

Article 7

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

Article 8

Horaire d'équivalence

- Les horaires d'équivalence dans les Industries Lourdes du Bois sont aménagés.
- En conséquence, les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 41^e heure pour le personnel de surveillance ou de gardiennage.

TITRE IV

Congés de fin de carrière

Article 9

- A partir de 60 ans, les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise se verront attribuer un congé annuel supplémentaire non accolé aux congés payés et régi comme tel :
 - 60 à 63 ans : 3 jours.
 - après 63 ans : 6 jours.
- En cas d'avancement de l'âge normal de la retraite ou en cas d'extension des congés, les parties conviennent de se rencontrer pour définir les nouvelles modalités d'application du présent article.

Dispositions d'application

Article 10

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

Article 11

— Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1977.
Il sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Chapitre II - Ouvriers

Clauses ouvriers

Article 1

Classifications (A1 - A2)

(Dispositions annulées et remplacées par accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi)

Article 2

Période d'essai

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

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

Travaux particuliers, dangereux, sales ou insalubres

Article 3

Fourniture de vêtements de protection

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

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

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

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

Article 4

Nettoyage - Entretien des vêtements

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

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

Article 5

Salissures permanentes

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

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

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

Article 6

Salissures exceptionnelles

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

Article 7

Prime d'outillage

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

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

Travail continu ou par poste

(individuel ou par équipes)

Article 8

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

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

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

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

Article 9

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

Chaque salarié aura droit :

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

Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

Article 10

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

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

Article 11

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

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

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

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

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

Article 13

Déplacements

A - Petits déplacements

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

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

B - Grands déplacements

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

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

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

En cas d'accident mortel ou de décès survenu en déplacement. le rapatriement du corps et les frais d'obsèques seront à la charge de l'employeur.

Les voyages s'effectueront dans les conditions suivantes :

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

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

Les voyages, quels qu'ils soient, comportent :

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

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

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

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

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

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

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

Article 14

Délai - Congé

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

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

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

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

Indemnité de licenciement

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

Article 15

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16

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

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

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

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

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

1.4 - Cas des avantages acquis.

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

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

Exemples :

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

Annexes ouvriers

Annexe du 3 juillet 1963 concernant l'apprentissage

Article 1

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

En vue du contrôle de leur validité, les contrats d'apprentissage seront centralisés à un organisme centralisateur qui peut être soit la Commission Nationale, soit la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'oeuvre.

L'organisme centralisateur sera chargé de remettre gratuitement aux intéressés qui en feront la demande des contrats type, dont le modèle aura été arrêté par la Commission et dont l'impression sera assurée par le Syndicat National des Fabricants de Menuiseries, de Charpentes et de Constructions Préfabriquées.

Article 6

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

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

Article 7

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

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

TITRE I

Champ d'application

Article 1

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

Article 2

Le statut « d'ouvrier mensualisé » constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il continue, cependant, à relever de l'Avenant « Ouvriers » de la Convention

Collective susvisée et de ses Avenants pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

TITRE II

Bénéficiaires de la mensualisation

Article 3

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

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

TITRE III

Ancienneté

Article 4

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

TITRE IV

Rémunération mensuelle

Article 5

Modalités générales

1 - Principe de détermination de la rémunération

L'horaire mensuel qui, à partir du 1^{er} octobre 1971, servira à établir la rémunération de l'ouvrier mensualisé, sera calculé sur une base fixe, quel que soit le nombre de jours du mois. Cette base fixe est de 173,33 heures (note 6)

(6) 173.33 heures correspondent à 52 semaines soit 364 jours. 174 heures correspondent à 365.25 jours et incorporent donc le 29 février. L'équivalent de 174 h. correspondant à 40 h par semaine. est 169.60 h. correspondant à 39 h par semaine (365.25 x 39/7 x 12)

pour un horaire hebdomadaire de 40 heures s'il est effectivement exécuté.

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

2 - Rémunération mensuelle minimum

La rémunération mensuelle minimum pour 40 heures effectivement exécutées est le produit de l'horaire mensuel fixe de 174 heures (note 6)

(6) 173.33 heures correspondent à 52 semaines soit 364 jours. 174 heures correspondent à 365.25 jours et incorporent donc le 29 février. L'équivalent de 174 h. correspondant à 40 h par semaine. est 169.60 h. correspondant à 39 h par semaine ($365.25 \times 39/7 \times 12$)

par le salaire minimum de la catégorie, tel qu'il résulte des accords nationaux professionnels.

3 - Rémunération mensuelle effective

a - Ouvrier payé au temps

La « rémunération mensuelle de base » pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire de base par 174 heures (note 6)

(6) 173.33 heures correspondent à 52 semaines soit 364 jours. 174 heures correspondent à 365.25 jours et incorporent donc le 29 février. L'équivalent de 174 h. correspondant à 40 h par semaine. est 169.60 h. correspondant à 39 h par semaine ($365.25 \times 39/7 \times 12$)

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

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

b - Ouvrier payé au rendement ou aux pièces

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

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

4 - Acomptes

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

Article 6

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

TITRE V

Maladie ou accident

Article 7

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

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

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

Article 8

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

— Au 1-10-71 (1^{re} étape) :

De 3 à 5 ans d'ancienneté :

45 jours à 90% du salaire effectif du mois précédent, déduction faite de la prime de salissure
+ 45 jours à 75%

Plus de 5 ans d'ancienneté :

60 jours à 90% + 60 jours à 75%

— Au 1-1-73 (2^e étape) :

De 2 à 5 ans d'ancienneté :

45 jours à 100% + 45 jours à 75%

Plus de 5 ans d'ancienneté :

60 jours à 100% + 60 jours à 75%

— Au 1-1-74 (3^e étape) :

De 1 à 5 ans d'ancienneté :

45 jours à 100% + 45 jours à 75%

Plus de 5 ans d'ancienneté :

60 jours à 100% + 60 jours à 75%

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

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

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

Article 9

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

TITRE VI

Prime d'ancienneté

Article 10

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

4 étapes sont prévues :

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

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

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

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

TITRE VII

Préavis et licenciement

Article 11

Préavis

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

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

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

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

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

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

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

Article 12

Indemnités de licenciement

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

A partir de 5 années d'ancienneté :

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

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

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

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

Chapitre III - Collaborateurs

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

Article 1

Domaine d'application

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

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

Article 2

Période d'essai

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. La durée de la période d'essai est la même que celle du délai-congé prévue aux classifications professionnelles qui figurent en annexe (NDLR : voir ancienne classification du 1^{er} mars 1955). Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sans préavis ni indemnité. Le salaire dû sera celui calculé au prorata des journées de travail effectuées en divisant par vingt le salaire mensuel de la catégorie de l'employé.

Article 3

Délégués du personnel

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

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

Article 4

Comités d'entreprises

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

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

Article 5

Embauchage

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

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

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à l'Annexe à la Convention Collective (voir accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi et aux salaires), il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

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

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

Article 6

Promotion

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

Article 7

Appointements

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

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

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

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

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

Article 8

Bulletin de paie

(Voir aussi art. 40 des clauses générales)

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

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

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

Article 9

Appointements des jeunes employés

(Voir art. 63 des Clauses Générales (2^e paragraphe))

Article 10

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

Majorations diverses

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

Article 12

Travail des femmes

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

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

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

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

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

Article 13

Congés de maternité

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

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

Article 14

Congés d'allaitement

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

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

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

Article 15

Congés payés

(Voir clauses générales articles 57 et suivants)

Article 16

Congés exceptionnels pour mariage, décès ou grave maladie

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

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

Article 17

Service militaire

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

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

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

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

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

Maladie - Accident

Article 18

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

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

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

- Après un an de présence :
 - 45 jours à 100% des appointements
 - 45 jours à 75% des appointements.
- Après 5 ans de présence :

60 jours à 100% des appointements
60 jours à 75% des appointements.

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

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

Article 19

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

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

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

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

Article 20

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

Article 21

Préavis

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera d'un ou deux mois ainsi qu'il est indiqué à la classification professionnelle figurant en annexe (NDLR : voir ancienne classification du 1^{er} mars 1955).

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

Le licenciement doit être notifié par écrit.

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

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

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

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

Article 22

Indemnité de licenciement

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

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

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

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

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

Article 23

Changement de résidence

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

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le Collaborateur est considérée comme une rupture de contrat de travail de sa part et est réglée comme telle (note 7)

(7) Un déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence est une modification substantielle du contrat de travail qui, si elle n'est pas acceptée, entraîne une rupture du dit contrat à la charge de l'employeur.

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

Article 24

Clause de non-concurrence

(note 8)

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

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

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

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10 de la moyenne mensuelle du traitement du Collaborateur au cours de ces trois derniers mois de présence dans l'établissement (note 9)

(9) Pour les contrats soumis au droit spécial d'Alsace-Lorraine : 5/10.

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

Nouvelle Classification professionnelle postes d'emploi

(dispositions annulées et remplacées par accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi)

Ancienne Classification professionnelle postes d'emploi du 1^{er} mars 1955

(Texte maintenu uniquement pour les durées de préavis et de période d'essai)

I -

Services généraux

Veilleur de nuit (sans rondes et avec rondes) :

Travailleur qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux, doit effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes, suivant un itinéraire prévu, et qui doit faire preuve, éventuellement, d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

N.B. Le personnel classé dans cet emploi peut, suivant les usages des entreprises, relever de la Convention «Ouvriers» ou de l'Avenant «Collaborateurs». Préavis 1 mois. Coefficient 115.

Magasinier :

Employé chargé de recevoir et délivrer les marchandises ; est responsable de la tenue générale du magasin, y compris livres ou fiches. Ce poste s'étend pour les entreprises dont le service du magasin peut être aisément assuré par ce seul employé avec ou sans aide manuelle et éventuellement avec l'aide d'un employé pour la tenue des fiches.

N.B. Le personnel classé dans cet emploi, peut, suivant les usages des entreprises, relever de la Convention «Ouvriers» ou de l'Avenant «Collaborateurs». Préavis 1 mois. Coefficient 132.

Garçon de courses :

Agent effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui est susceptible de porter des plis ou échantillons et occasionnellement de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas où la bicyclette ne serait pas fournie par l'employeur). Préavis 1 mois. Coefficient 115.

Garçon de bureau :

Agent qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur des locaux, et exceptionnellement à l'extérieur. Préavis 1 mois. Coefficient 115.

Surveillant aux portes :

Agent chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement. Préavis 1 mois. Coefficient 115.

Classier-archiviste :

Employé chargé de classer, suivant instructions, les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement. Préavis 1 mois. Coefficient 118.

Téléphoniste :

Employé occupé à répondre et à donner des communications sur poste simple sans standard. Préavis 1 mois. Coefficient 118.

Téléphoniste-standardiste :

Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manœuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. Préavis 1 mois. Coefficient 138.

II -

Services administratifs

Employé aux écritures :

Employé sans connaissance comptable effectuant des travaux de transcription des chiffrages simples de tenue de fiches. Préavis 1 mois. Coefficient 126.5.

Pointeau 1^{er} échelon :

Employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc... vérification du temps passé sur bons de travail en fonction des heures de présence. Autres travaux analogues. Préavis 1 mois. Coefficient 132.

Pointeau 2^e échelon :

Outre les tâches du pointeau 1^{er} échelon, calcule bons de travaux ainsi qu'éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paie. Préavis 1 mois. Coefficient 160.

Correspondancier :

Employé occupé à rédiger ou à dicter une correspondance courante, soit en appliquant des règles établies à l'avance dans l'entreprise à laquelle il appartient, soit en suivant des instructions précises. Préavis 1 mois. Coefficient 150.

Sténo-dactylo débutante :

Employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindra les normes

prévues ci-après pour les sténo-dactylographes qualifiées, est capable de travaux simples de sténo-dactylographie. Préavis 1 mois. Coefficient 128.

Sténo-dactylographe 1^{er} degré :

Employée ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle, mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténo-dactylographes 2^e degré. Préavis 1 mois. Coefficient 138.

Sténo-dactylographe 2^e degré :

Employée capable de 100 mots sténo, 40 mots minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante. Préavis 1 mois. Coefficient 147.

Sténotypiste 1^{er} degré :

Employée ne remplissant pas les conditions exigées des sténotypistes 2^e degré. Préavis 1 mois. Coefficient 138.

Sténotypiste 2^e degré :

Employée capable de 140 mots minute et de traduire correctement ses notes. Préavis 1 mois. Coefficient 147.

Sténo-dactylographe ou sténotypiste correspondancièrè :

Employée répondant à la définition de sténo-dactylographe ou sténotypiste et chargée couramment de répondre seule à des lettres simples. Préavis 1 mois. Coefficient 160.

Secrétaire sténo-dactylographe :

Remplit les fonctions de sténo-dactylographe, rédige elle-même la correspondance et distribue, s'il y a lieu, le travail aux sténo-dactylographes. Prend des initiatives dans le cadre fixé par son Chef de service. Préavis 2 mois. Coefficient 185.

Dactylographe débutante :

Employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation des travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Préavis 1 mois. Coefficient 123.

Dactylographe 1^{er} degré :

Employée ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes 1^{er} degré. Préavis 1 mois. Coefficient 130.

Dactylographe 2^e degré :

Employée sur machine à écrire, capable de 40 mots minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail. Préavis 1 mois. Coefficient 138.

Dactylographe facturière 1^{er} degré :

Employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaire. Ne fait elle-même, ni ne contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs. Préavis 1 mois. Coefficient 138.

Dactylographe facturière 2^e degré :

Employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou les

avoirs (prix global, remises, escomptes, textes, etc...). Préavis 1 mois. Coefficient 150.

III -

Services comptables et caisses

Aide-comptable, teneur de livres 1^{er} échelon :

Ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent, tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables. Préavis 1 mois. Coefficient 150.

Aide-comptable, teneur de livres 2^e échelon :

Ayant le brevet professionnel de comptable de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalant à 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... Préavis 1 mois. Coefficient 170.

Comptable (commercial ou industriel) 1^{er} degré :

Échelon a) : Technicien traduisant en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévisions de trésoreries, etc... Est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a chargé. Préavis 2 mois. Coefficient 185.

Échelon b) : Etablit soit le prix de revient industriel, soit le prix de revient commercial d'un produit manufacturé en collationnant tous les éléments utiles. Préavis 2 mois. Coefficient 205.

Comptable (commercial ou industriel) 2^e degré :

Technicien pouvant effectuer les travaux du comptable 1^{er} degré, est capable de rédiger sous la forme comptable les écritures utiles au redressement des comptes auxiliaires, doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale. Peut dresser les bilans d'après les balances avec les directives et sous la responsabilité d'un chef de comptabilité ou d'un expert-comptable. Préavis 2 mois. Échelon a : coefficient 212 - Échelon b : coefficient 225.

N.B. Le classement dans les échelons dépend de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et des qualifications nécessaires.

Caissier :

Employé comptable responsable des valeurs en caisse. Préavis 1 mois. Coefficient 210.

Aide-caissier :

Employé occupant éventuellement une fonction comptable et de bureau et chargé de la caisse sans responsabilité des sommes existantes, sous la direction de l'employeur ou de son représentant. Préavis 1 mois. Coefficient 170.

Mécanographe-facturière :

Employée capable de faire des factures ou de tenir des comptes clients, fournisseurs sur les machines indiquées ci-dessous. Préavis 1 mois. Coefficient 162.

Mécanographe-comptable :

Mécanographe travaillant sur machine imprimante Elliot Fischer Burroughs ou similaires, à clavier complet, capable de tous travaux : tenue de comptes clients, fournisseurs, exécution des factures, etc... capable de faire les balances de vérification. Préavis 1 mois. Coefficient 170.

IV -

Techniciens

Agent de production ou de planning :

Employé aux écritures exerçant une fonction professionnelle acquise par la pratique et lui permettant de suivre le travail de l'atelier par les fiches ou les ordres de travail, et d'établir graphiques ou feuilles d'avancement. Préavis 1 mois. Coefficient 196.

Vendeur :

Employé recevant la clientèle, doit être capable d'indiquer à celle-ci les marchandises dont elle a besoin et de traiter une affaire suivant les tarifs qui lui ont été remis. Doit pouvoir rédiger un bon de sortie et établir une facture comptant. Préavis 1 mois. Coefficient 210.

Réceptionnaire :

Employé ayant des connaissances et une expérience suffisantes pour recevoir, mesurer et estimer des grumes, bois sciés ou placages, suivant les directives qui lui ont été données par son employeurs. Préavis 1 mois. Coefficient 196.

V -

Agents de maîtrise et assimilés

Contremaître 1^{er} catégorie :

Agent de maîtrise professionnel sous les ordres soit d'un contremaître de 2^e catégorie, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, par des ouvriers, équipes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de même catégorie ou de profession différente. Il ne participe pas manuellement aux travaux qu'il est chargé de faire exécuter, sauf cas exceptionnel. Préavis 1 mois. Coefficient 230.

Contremaître 2^e catégorie :

Agent de maîtrise sous les ordres soit d'un ingénieur, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a des chefs d'équipe ou des contremaîtres de professions différentes sous ses ordres, dont il coordonne les travaux : Il assure le contrôle du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, ou assume une responsabilité équivalente. Préavis 2 mois. Coefficient 265.

Chef de dépôt :

Agent capable de diriger le personnel vendeur et manutentionnaire sous ses ordres, d'assurer la correspondance, la comptabilité-matière, la tenue du livre de caisse, et d'entretenir de bonnes relations avec la clientèle qu'il peut être amené à visiter. Préavis 2 mois. Coefficient 335.

Date d'application : 1^{er} mars 1955.

Bâtiments préfabriqués - Postes d'emploi

Dessinateur-détaillant :

Met au net les projets et dessins d'exécution. Préavis 1 mois. Coefficient 116.

Dessinateur 1^{er} échelon :

Établit, d'après les directives bien définies, les plans courants en utilisant au besoin des documents d'archives. Préavis 1 mois. Coefficient non précisé.

Dessinateur 2^e échelon - «Metteur au plan» :

Établit, suivant les directives de l'employeur, d'un ingénieur ou d'un technicien d'un échelon supérieur, tous plans d'exécution ou les plans d'études courantes. Préavis 1 mois. Coefficient 140.

Dessinateur-projeteur :

À les connaissances d'un dessinateur 2^e échelon. Est, en outre, capable d'étudier (sous la direction de l'employeur, d'un ingénieur ou d'un technicien d'un échelon supérieur, pour ce qui concerne les calculs) tous les projets courants dans leur ensemble, suivant les prescriptions des cahiers de charges. Peut être appelé à assister aux rendez-vous. Préavis 1 mois. Coefficient 270.

Dessinateur-projeteur-compositeur :

Après un stage d'au moins 5 ans dans l'emploi de dessinateur 2^e échelon doit avoir acquis des connaissances générales sur la construction, les lois, les règlements, us et coutumes en vigueur dans le bâtiment. Doit pouvoir faire, sur simples indications, l'esquisse d'un projet, ainsi qu'une première mise au point, pour en permettre la discussion avec le client avant l'étude définitive. Dresse les plans et détails d'exécution complets relatifs à tous les corps d'état. Doit, par ses connaissances et ses capacités, assurer la réalisation complète d'une affaire. Préavis 2 mois. Coefficient 315.

Tireur ou tireuse de plans :

Employé chargé d'effectuer la reproduction des plans par tous les procédés industriels courants, de les couper et de les plier. Tient éventuellement le répertoire des plans qu'il reproduit et peut assurer le classement des calques. Préavis 1 mois. Coefficient 142,5.

Métreur qualifié 2^e échelon :

Capable d'établir à la série et en déboursé, devis, mémoires et les métrés et attachements écrits ou figurés de toute importance et de toute nature suivant plans, dessins et relevés sur place dans sa spécialité, assiste à la vérification et débat les règlements, peut coordonner, dans certains cas, les travaux de métré. Préavis 2 mois. Coefficient non précisé.

Métreur qualifié 1^{er} échelon :

Capable d'établir les attachements écrits ou figurés, mémoires et devis des travaux courants, neufs ou d'entretien, dans sa spécialité, fait les relevés sur place de ces travaux, participe à la vérification, si cela lui est demandé. Préavis 2 mois. Coefficient 230.

Pour les emplois non prévus à la présente Convention et qui rassortissent plus particulièrement à l'industrie du bâtiment, les classifications se feront dans les entreprises, par référence à la Convention du bâtiment, applicable à la région parisienne.

Date d'application : 1^{er} mars 1955.

Additif en date du 10 juillet 1958 à l'avenant collaborateurs de la convention collective nationale de la menuiserie, de la charpente et des constructions préfabriquées

Postes d'emploi

Dessinateur débutant :

Diplômé d'une école professionnelle ou possédant un certificat d'apprentissage. Préavis 1 mois. Coefficient 116.

Commis de ville 1^{er} échelon :

Est employé à la surveillance du chantier, est également capable de projeter seul et de mettre au plan, ou est apte à participer aux travaux généralement confiés au métreur 1^{er} échelon. Préavis 1 mois. Coefficient 230.

Commis de ville 2^e échelon :

Possède les connaissances professionnelles techniques le rendant capable de diriger tous travaux de chantier, peut donner des directives aux dessinateurs et aux exécutants, possède les qualités et la formation professionnelle demandée aux dessinateurs-projeteurs ou peut participer aux travaux généralement confiés au métreur 2^e échelon. Préavis 2 mois. Coefficient 270.

Commis de ville 3^e échelon :

Possède les qualités professionnelles demandées au commis de ville 2^e échelon, se voit confier les mêmes travaux, mais est apte à exécuter tous ceux généralement confiés au dessinateur-projeteur-compositeur et au métreur 2^e échelon. Préavis 2 mois. Coefficient 325.

Techniciens

Employé de service technique :

Employé aux écritures ayant acquis une formation professionnelle par assimilation au cours de son travail dans les services méthode, devis, lancement de travail, bureau d'ordonnancement ou de planning sans responsabilité de service. Préavis 1 mois. Coefficient 168.

Agent technique :

Mêmes attributions et connaissances que l'agent de planning, a la responsabilité du lancement du travail et se trouve par suite, chargé des prévisions de réapprovisionnement des marchandises et de la détermination des travaux. Préavis 1 mois. Coefficient 203.

Chef de lancement :

Agent technique ayant la responsabilité du service Lancement et pouvant avoir sous ses ordres un ou plusieurs employés de services techniques, et au moins un agent technique, doit avoir des connaissances équivalentes à celles du dessinateur-projeteur-compositeur et du métreur qualifié 2^e échelon. Préavis 2 mois. Coefficient 325.

Date d'application : 1^{er} mars 1958.

Chapitre IV - Ingénieurs et cadres

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

Domaine d'application

Article 1

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

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

Article 2

Dispositions annulées et remplacées par accord national du 3 décembre 1991 relatif aux classifications d'emploi.

Article 3

Délégués du personnel cadres

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

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

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

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

Article 4

Contrat de travail

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

Article 5

Engagement - Période d'essai

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

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

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

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

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

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

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

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

Article 6

Engagement définitif

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

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

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

Le régime de prévoyance et de retraite adopté ;

Éventuellement les autres clauses particulières.

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

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

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

Article 7

Notification individuelle

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

Article 8

Modification du contrat

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

Article 9

Promotion et préférence de rengagement

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

Article 10

Déplacements

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

— Déplacements de moins d'un an — Frais

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

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

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

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

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

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

— Déplacements hors métropole

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

Article 11

Changement de résidence

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

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

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

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

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

Article 12

Maladie ou accident

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

à 100% pendant les trois premiers mois ;

à 50% pendant les trois mois suivants.

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

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

maladie.

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

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

Article 13

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif de l'Ingénieur ou du Cadre dont l'indisponibilité persiste, elle ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 12 ci-dessus dont il aurait pu bénéficier jusqu'à épuisement de ses droits et nonobstant le règlement total ou partiel, des appointements, selon conditions de l'article 12 jusqu'à expiration de la période d'indisponibilité, les droits de l'intéressé seront liquidés par lepayement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis (note 10)

(10) Cette rupture du contrat de travail est un licenciement.(voir loi n° 81-3 sur la protection des accidentés du travail)

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

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

Article 14

Remplacement temporaire

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

Article 15

Congé de maternité

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

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

Article 16

Congés payés annuels

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17

Ancienneté

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

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

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

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

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant ou non à la présente Convention lorsque la mutation a été faite en accord entre les deux employeurs. Dans ce cas, le nouvel employeur devra notifier par écrit à l'Ingénieur ou Cadre son acceptation de lui conserver les droits afférents à l'ancienneté précédemment acquise ;
Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues ;
Les périodes militaires obligatoires ;
Les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
Les interruptions pour maladie, longue maladie et pour accident dans la limite maximum de trois ans et pour la maternité ;
Le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service.

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

Le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies ;
Le licenciement (Se reporter à l'article 20 en ce qui concerne les licenciements et réintégrations successifs.)
Les repos facultatifs de maternité.

Article 18

Inventions

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

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

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

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

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

Article 19

Préavis

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

La durée du préavis est liée à l'ancienneté dans l'entreprise :
Au cours de la première année, elle est de un mois ;
Au cours de la deuxième année, elle est de deux mois ;
Au cours de la troisième année et au-delà, elle est de trois mois.

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

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

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

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

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

Article 20

Indemnité de licenciement

(Voir également accord du 29 octobre 2003, étendu)

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

— tranche de 0 à 5 ans :

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

— tranche de 5 à 10 ans :

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

— tranche de 10 à 15 ans :

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

— au-delà de 15 ans :

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

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

— Rémunération de référence

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

— Rémunération variable de référence

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

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

- Rémunération de référence pour un Cadre précédemment Collaborateur
Dans le cas où le Cadre possède une ancienneté de Cadre égale ou supérieure à trois ans, il bénéficie d'une indemnité de licenciement composée de deux éléments :
Le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de Collaborateur, le second se rapportant à une indemnité versée au titre de Cadre. Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le Cadre a pris ses fonctions de Cadre dans l'entreprise.
- Cadre de 50 ans à 60 ans
Le Cadre âgé de plus de cinquante ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté dans une entreprise, qui est licencié, recevra l'indemnité de licenciement majorée de 40%, correspondant au maximum à 21 mois.
- Cadre de 60 ans à 65 ans
Le Cadre âgé de 60 à 65 ans et ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, qui est licencié, recevra l'indemnité de congédiement qu'il aurait acquise à l'âge de 65 ans.
La limitation à 15 mois du total de l'indemnité de congédiement ne jouera pas dans ce cas, pas plus que la majoration de 40% stipulée ci-dessus.
- Cadre licencié, réengagé et licencié à nouveau
Si, lors d'un premier licenciement, le Cadre a touché une indemnité, celle à laquelle il a droit lors d'un nouveau congédiement sera calculée en mois sur son ancienneté totale et il en sera déduit la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.
- Non versement de l'indemnité de congédiement
L'indemnité ne sera pas due lors du passage en retraite de l'intéressé.
Elle ne sera pas due également en cas de congédiement pour faute lourde.

Article 21

Indemnité de départ en retraite

Une indemnité de départ en retraite sera versée à l'ingénieur ou Cadre, répondant aux deux conditions suivantes :

- 1° - Avoir plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme ingénieur ou Cadre ;
- 2° - Prendre sa retraite à partir de soixante-cinq ans.

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

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

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

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

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

Article 22

Rémunération

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

Classifications et salaires minima

Accord national du 28 juin 2002

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

(mod. par )

Avenant n° 7, 27 avr. 2010, non étendu

Signataires :

Organisations patronales :

FIBC ;

UFME.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT.

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

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

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

TITRE II

Classifications d'emplois

Article 1er

Critères classants

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

Ces critères classants concernent notamment :

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

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

Article 2

Grille de classification d'emplois

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

2.1 - Classification d'emplois «ouvriers»

Niveau 1

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

Échelon unique : (coefficient 100)

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

Niveau 2

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

Échelon 1 : (coefficient 115)

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

Échelon 2 : (coefficient 120)

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

Échelon 3 : (coefficient 125)

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

Niveau 3

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

Échelon 1 : (coefficient 135)

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

Échelon 2 : (coefficient 140)

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

Échelon 3 : (coefficient 150)

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

Niveau 4

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

Échelon 1 : (coefficient 160)

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

Échelon 2 : (coefficient 170)

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

Échelon 3 : (coefficient 180)

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

Niveau 5

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

Échelon unique : (coefficient 190)

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

2.2 - Classification d'emplois « employés »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires.

Échelon unique : (coefficient 100)

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

Niveau 2

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

Échelon 1 : (coefficient 115)

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

Échelon 2 : (coefficient 120)

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

Échelon 3 : (coefficient 125)

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

Niveau 3

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

Échelon 1 : (coefficient 135)

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

Échelon 2 : (coefficient 140)

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

Échelon 3 : (coefficient 150)

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

Niveau 4

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

Échelon 1 : (coefficient 160)

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

Échelon 2 : (coefficient 170)

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

Échelon 3 : (coefficient 180)

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

Niveau 5

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

Échelon unique : (coefficient 190)

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

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

Niveau 5

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

Échelon 1 : (coefficient 185)

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

Échelon 2 : (coefficient 190)

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

Échelon 3 : (coefficient 210)

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

Niveau 6

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

Échelon 1 : (coefficient 230)

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

Échelon 2 : (coefficient 265)

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

Échelon 3 : (coefficient 300)

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

Niveau 7

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

Échelon unique : (coefficient 310)

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

2.4 - Classification d'emplois «cadres»

Niveau 7

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

Échelon 1 : (coefficient 305)

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

Échelon 2 : (coefficient 310)

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

Niveau 8

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

Échelon 1 : (coefficient 345)

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

Échelon 2 : (coefficient 375)

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

Échelon 3 : (coefficient 420)

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

Échelon 4 : (coefficient 480)

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

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

Article 3

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

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

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

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

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

Article 4

Évolution professionnelle

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

La définition des niveaux et échelons doit permettre la promotion, le déroulement et l'évolution de carrière des salariés dans les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette définition doit aussi être le moyen de faciliter le développement, l'acquisition de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une meilleure technicité. Aussi la situation des salariés classés dans les différents niveaux prévus par la grille de classifications professionnelles doit faire l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur ou de l'un de ses représentants selon les modalités définies dans l'entreprise.

Pour cela, les possibilités d'évolution professionnelle doivent faire l'objet d'un examen particulier au plus tard trois ans après l'entrée du salarié dans l'entreprise, et par la suite, selon une période triennale.

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé à partir du troisième anniversaire d'ancienneté dans l'entreprise.

Seront examinées, lors de cet entretien, les acquisitions significatives de compétences en application, notamment, des critères classants tels qu'énoncés à l'article 1 du présent accord.

À chaque fois, le résultat de l'entretien professionnel sera communiqué individuellement au salarié concerné dans un délai maximal de trente jours ouvrables.

En cas de désaccord du salarié, celui-ci pourra formuler par écrit un recours dans les quinze jours ouvrables qui suivent la notification écrite qui lui a été transmise. Dans ce cas, une réponse écrite lui sera communiquée dans un délai maximal de trente jours ouvrables. En cas de poursuite du désaccord, les délégués du personnel sont compétents pour présenter la requête du salarié à l'employeur ou son représentant qui devra donner une réponse motivée écrite dans les quinze jours ouvrables.

De plus, dans un but de promotion individuelle, et ce pour l'ensemble des classifications, un salarié occupant de façon habituelle des emplois de qualification supérieure à celle correspondant à sa classification pourra faire l'objet d'une évolution de cette dernière. Cette évolution ne se limite pas à une modification de classification au sein d'une même catégorie définie par les dispositions du présent accord mais peut également correspondre à une évolution d'une catégorie à une autre.

Par ailleurs, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de l'évolution professionnelle des salariés afin que leur soient proposées des actions de formation qualifiantes.

Article 5

Lexique de définitions

5.1 - Autonomie

Degré de liberté du salarié dans l'exercice de sa profession.

5.2 - Expérience acquise

Ensemble d'aptitudes professionnelles acquises par le salarié, soit par la formation professionnelle, soit par l'exercice de son activité, et qui répondent aux besoins de l'entreprise.

5.3 - Formation initiale

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'article 3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

5.4 - Initiative

Action du salarié qui choisit et met en œuvre spontanément les moyens nécessaires à l'exécution de sa tâche ou à l'exercice de sa fonction.

5.5 - Polyvalence

Faculté pour le salarié de tenir plusieurs emplois dans l'entreprise.

5.6 - Responsabilité

Capacité pour le salarié de se porter garant d'actes professionnels attachés à l'exercice de sa fonction.

5.7 - Contrôle

Vérification de l'exécution du travail ; il peut être distinct des opérations de réalisation du travail et intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

5.8 - Commande numérique simple

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

5.9 - Commande numérique complexe

Méthode demandant d'insérer une lecture codée sur une machine, matériel ou ensemble de machines ou matériels.

5.10 - Notion simple d'informatique ou de bureautique

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

5.11 - Notion complexe d'informatique ou de bureautique

Utilisation d'un ensemble de connaissances informatiques permettant l'introduction de données sur un ensemble de machines ou matériels.

5.12 - Maîtrise

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

5.13 - Moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant différents éléments présentant un degré de difficulté.

5.14 - Ensemble de moyens complexes

Mise en œuvre d'une succession d'actions comportant l'articulation de différents éléments présentant un degré de difficulté.

Article 6

Modalités d'application de la grille de classifications d'emplois

Le présent article a pour objet de définir les modalités de sa mise en œuvre dans les entreprises ou établissements de la Profession.

Cet article traduit la volonté des parties signataires de voir respectées les dispositions du présent accord. À cet effet, le Chef d'Entreprise, ou son représentant informera et consultera au préalable dans le cadre d'une réunion spécifique, le Comité d'Entreprise ou d'Établissement et les Délégués du Personnel, sur la mise en place du présent accord.

À l'issue de cette réunion, le Chef d'Entreprise, ou son représentant, informera par écrit le salarié de sa nouvelle classification au plus tard un mois avant la date d'application du présent accord.

En cas de réclamation d'un salarié sur sa nouvelle classification, les Délégués du Personnel sont compétents pour présenter cette réclamation à l'employeur qui devra donner une réponse motivée par écrit dans les 15 jours ouvrables.

La mise en place de la nouvelle grille de classification d'emplois prendra en compte les compétences et la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ne devra pas entraîner une rémunération inférieure pour le salarié concerné à celle qui lui était versée. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paye. Il pourra également être mentionné l'emploi occupé. L'accès à une classification supérieure donnera lieu à une revalorisation du salaire de base mensuel réel applicable au salarié.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications d'emploi sera communiqué au Comité d'Entreprise, au Comité d'Établissement, aux Délégués Syndicaux ou à défaut aux Délégués du Personnel au plus tard le 31 décembre 2002.

Un bilan sera présenté aux partenaires sociaux dans le rapport de branche annuel de la Profession pour l'année concernée.

En matière d'interprétation et de conciliation relativement au présent accord, les commissions compétentes sont celles mentionnées aux articles 5 et 67 des Clauses Générales de la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes.

TITRE III

Salaires minima conventionnels

Article 7

Rémunération annuelle garantie

Il est institué dans le cadre de la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes une rémunération annuelle garantie (R.A.G.) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnés, et ce pendant la durée d'existence du contrat de travail, à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance qui bénéficient d'un salaire de base défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.1 - Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel minimal professionnel pour tout salarié travaillant sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes

de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Elle concerne également les cadres dont le temps de travail est décompté en jour.

7.2 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise

Le barème indiqué à l'article 8 étant donné pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail, il doit de ce fait être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise.

7.3 - Formule de Calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

Rémunération Garantie = R.A.G. x durée en jours calendaires / 365 (note 2)

(2) Année bissextile comprise

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires (note 3)

(3) Cette formule de calcul ne contrevient pas au respect de la législation en matière de repos hebdomadaire

, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux années, il y aura lieu de calculer prorata temporis la somme des rémunérations garanties afférente à chaque année en procédant comme indiqué ci-dessus.

7.4 - Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de rémunération quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion de :

- la rémunération des heures supplémentaires au-delà de l'horaire collectif,
- les rémunérations découlant de la législation sur l'intéressement, la participation, et toute somme n'ayant pas le caractère de salaire,
- les indemnités ou primes visées aux articles 4 à 7 du Chapitre 2 de la Convention (indemnité de nettoyage, prime d'outillage), travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, prime conventionnelle de vacances,
- les majorations relatives au travail de nuit, en équipe et continu ou par poste pratiquées dans l'entreprise,
- la rémunération du temps de pause en cas de travail en continu ou par poste, au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année, ou au-delà de l'horaire collectif moyen annuel en vigueur dans l'entreprise et pour le personnel concerné, au cas où cet horaire serait inférieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année,
- l'indemnité de clause de non-concurrence,
- les indemnités de déplacement,
- la prime conventionnelle d'ancienneté,
- l'indemnité de congés payés non utilisés au moment du départ de l'entreprise,

- l'indemnité de panier visée à l'article 9 Chapitre 2 de la Convention Collective précitée.

ainsi que :

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale,
- les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de contrat.

L'ensemble des majorations, éléments de rémunération, indemnités et primes mentionnées ci-dessus sont de plein droit applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Au cas où la prime versée ou l'avantage financier consenti par l'entreprise serait supérieur aux dispositions contenues dans le présent accord ou la convention collective, la partie excédentaire en résultant est incluse dans le montant de la rémunération perçue par le salarié afin d'effectuer la comparaison annuelle au montant de la RAG correspondant à sa classification. Cette disposition n'a pas pour effet de remettre en cause la périodicité ou de réduire le montant de ces primes ou avantages financiers, négociés antérieurement ou en vigueur dans l'entreprise.

7.5 - Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de prendre en compte la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler pendant cette absence pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée.

7.6 - Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la R A G. lui étant applicable sera constituée de la somme de la R A G. relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune prorata temporis en jours calendaires.

7.7 - Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 8, et en tout état de cause au plus tard sur le bulletin de paie du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la R.A.G.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la Rémunération Garantie devant être calculée dans ce cas prorata temporis en jours calendaires).

7.8 - Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler.

7.9 - Salaire mensuel

La mise en place de la RAG et des accords successifs postérieurs relatifs à cette dernière dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne devra en aucun cas avoir pour effet de diminuer le salaire de base mensuel réel antérieur de chaque salarié.

La mise en place de la RAG ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer dans l'entreprise un salaire mensuel pour chaque salarié.

Article 8

Montant

(Voir avenant n° 2 du 20 février 2004 étendu)

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 3^{ème} mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

Le barème de la R.A.G. défini à l'article 8 sera applicable à compter du premier jour du 3^{ème} mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

Pour l'année civile 2002, il sera fait une application pro rata temporis de la RAG.

Article 10

Négociations annuelles

(mod. par )

Avenant n° 7, 27 avr. 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.

La négociation annuelle relative à la revalorisation, pour l'année civile considérée, de la RAG se tiendra entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année considérée.

Les accords paritaires résultant de cette négociation ne pourront fixer des montants inférieurs à 12 fois la valeur du SMIC mensuel en vigueur au moment de leur signature.

Article 11

Prime d'ancienneté

(mod. par )

Avenant n° 6, 10 mars 2009, étendu par arr. 10 août 2009, JO 18 août

La grille des montants de la prime d'ancienneté base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires.

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 12

Formation et évolution de carrière

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord pour renforcer le rôle de la formation professionnelle au service de la profession.

Cette négociation devra porter une attention toute particulière sur l'évolution professionnelle des salariés en place, tant sur leurs besoins que sur leur évolution professionnelle.

Cette négociation aura également pour objet la création d'un dispositif permettant d'intégrer les nouveaux salariés et les besoins en compétences des entreprises en liaison avec les évolutions technologiques et les process de production, la recherche et la commercialisation.

Article 13

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

Les parties signataires au présent accord s'engagent à négocier un accord visant à compléter et modifier les dispositions catégorielles conventionnelles, relatives aux périodes d'essai et de préavis ainsi qu'aux indemnités de licenciement.

Article 14

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 15

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 16

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 17

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer en formulant leur demande par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la demande sera déposée conformément à la Loi.

Annexe I

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

(Voir « Classifications et salaires minima »)

Avenant n° 2 du 20 février 2004

(Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004)

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef	R.A.G.(1)
	Hiéar	En €
N1 E unique	100	14 129,00
N2 E1	115	14 178,00

N2 E2	120	14 260,00
N2 E3	125	14 280,00
N3 E1	135	14 489,00
N3 E2	140	14 622,00
N3 E3	150	14 773,00
N4 E1	160	14 962,00
N4 E2	170	15 161,00
N4 E3	180	15 398,00
N5 E unique	190	17 425,00
(1) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année		

1.2 - Classification d'emplois «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

Emplois	Coef	R.A.G.(2)
	Hiéerar	En €
N5 E1	185	16 254,00
N5 E2	190	17 425,00
N5 E3	210	19 099,00
N6 E1	230	20 918,00
N6 E2	265	24 102,00
N6 E3	300	27 284,00

N7 E unique	310	28 194,00
(2) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.		

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef	R.A.G.(3)
	Hiéerar	En €
N7 E1	305	27 739,00
N7 E2	310	28 194,00
N8 E1	345	31 377,00
N8 E2	375	33 640,00
N8 E3	420	38 198,00
N8 E4	480	43 655,00
(3) Base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année		

Article 2

Prime d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 5

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 6

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté
	Hiéerar	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	32,16	64,32	96,48	128,65	160,80
N2 E1	115	33,00	66,00	99,00	131,99	164,99
N2 E2	120	33,28	66,55	99,84	133,11	166,39
N2 E3	125	33,56	67,11	100,67	134,22	167,79
N3 E1	135	34,12	68,23	102,35	136,46	170,58
N3 E2	140	34,40	68,79	103,19	137,57	171,97
N3 E3	150	34,96	69,90	104,85	139,81	174,76

N4 E1	160	35,51	71,02	106,53	142,04	177,55
N4 E2	170	36,06	72,14	108,20	144,28	180,34
N4 E3	180	36,62	73,26	109,88	146,51	183,13
N5 E unique	190	40,85	81,71	122,56	163,41	204,28

B : Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

N5 E1	185	39,78	79,78	119,34	159,12	198,90
N5 E2	190	40,85	81,71	122,56	163,41	204,28
N5 E3	210	45,16	90,31	135,47	180,62	225,78
N6 E1	230	49,46	98,91	148,36	197,82	247,28
N6 E2	265	56,98	113,97	170,94	227,92	284,91
N6 E3	300	64,51	129,02	193,52	258,03	322,54
N7 E unique	310	66,66	133,31	199,98	266,63	333,29

Avenant n° 3 du 17 février 2006

(Étendu par arr. 18 juill. 2006, JO 1^{er} août)

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 , 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2006 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef	R.A.G. ¹
	Hiéerar	En €
N1 E unique	100	14 640
N2 E1	115	14 710
N2 E2	120	14 830
N2 E3	125	14 863
N3 E1	135	15 069
N3 E2	140	15 207
N3 E3	150	15 364
N4 E1	160	15 560

N4 E2	170	15 767
N4 E3	180	16 014
N5 E unique	190	18 122
¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année		

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

Emplois	Coef	R.A.G. ²
	Hiéar	En €
N5 E1	185	16 904
N5 E2	190	18 122
N5 E3	210	19 863
N6 E1	230	21 755
N6 E2	265	25 066
N6 E3	300	28 375
N7 E unique	310	29 322
² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année		

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef	R.A.G. ³
---------	------	---------------------

	Hiéarar	En €
N7 E1	305	28 849
N7 E2	310	29 322
N8 E1	345	32 632
N8 E2	375	34 986
N8 E3	420	39 726
N8 E4	480	45 721
³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année		

Les parties signataires s'accordent pour considérer comme un objectif à atteindre dans le temps, d'une part l'établissement du montant de la RAG afférant au N7 E1 coef. 305 au niveau du plafond annuel de Sécurité Sociale et d'autre part l'amélioration de l'écart hiérarchique global de la grille de RAG.

Article 2

Prime d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2006 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 5

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 6

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté
	Hiéerar	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	33,43	66,88	100,31	133,15	167,19
N2 E1	115	34,31	68,62	102,93	137,23	171,54
N2 E2	120	34,60	69,19	103,80	138,40	172,99
N2 E3	125	34,89	69,78	104,66	139,55	174,45
N3 E1	135	35,47	70,94	106,41	141,88	177,35
N3 E2	140	35,76	71,52	107,28	143,03	178,79
N3 E3	150	36,34	72,67	109,02	145,36	181,70
N4 E1	160	36,92	73,84	110,76	147,68	184,60
N4 E2	170	37,50	75,00	112,50	150,01	187,50
N4 E3	180	38,08	76,17	114,24	152,32	190,40
N5 E unique	190	42,48	84,95	127,43	169,90	212,39

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

N5 E1	185	41,35	82,72	124,07	165,44	206,79
N5 E2	190	42,48	84,95	127,43	169,90	212,39
N5 E3	210	46,95	93,90	140,84	187,79	234,74
N6 E1	230	51,42	102,84	154,25	205,67	257,09
N6 E2	265	59,25	118,49	177,73	236,97	296,22
N6 E3	300	67,07	134,14	201,20	268,27	335,34
N7 E unique	310	69,30	138,60	207,91	277,22	346,52

Avenant n° 4 du 19 décembre 2006

(Étendu par arr. 2 juill. 2007, JO 12 juill.)

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 est le suivant:

1.1 - Classification d'emplois «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef hiérar	R.A.G. ⁽¹⁾ En €
N1 E unique	100	15 052
N2 E1	115	15 123
N2 E2	120	15 247
N2 E3	125	15 281
N3 E1	135	15 492
N3 E2	140	15 634
N3 E3	150	15 796
N4 E1	160	15 997
N4 E2	170	16 210
N4 E3	180	16 464
N5 E unique	190	18 631

⁽¹⁾ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

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

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ⁽²⁾ En €
N5 E1	185	17 379
N5 E2	190	18 631
N5 E3	210	20 421
N6 E1	230	22 366
N6 E2	265	25 770
N6 E3	300	29 172
N7 E unique	310	30 146

⁽²⁾ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ⁽³⁾ En €
N7 E1	305	29 660
N7 E2	310	30 146
N8 E1	345	33 549
N8 E2	375	35 969
N8 E3	420	40 842
N8 E4	480	47 006

⁽³⁾ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2

Prime d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 figure en annexe 1 au présent accord.

Article 3

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 4

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 5

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 6

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

A : Grille «Ouvriers» et «Employés»

Emplois	Coef hiéarar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	34,37	68,76	103,13	137,51	171,88
N2 E1	115	35,27	70,55	105,82	141,09	176,36
N2 E2	120	35,57	71,14	106,72	142,29	177,86
N2 E3	125	35,87	71,74	107,60	143,47	179,35
N3 E1	135	36,47	72,93	109,40	145,87	182,33
N3 E2	140	36,77	73,53	110,30	147,05	183,82
N3 E3	150	37,36	74,72	112,08	149,44	186,81
N4 E1	160	37,96	75,91	113,88	151,83	189,79
N4 E2	170	38,55	77,11	115,66	154,22	192,77
N4 E3	180	39,15	78,31	117,45	156,60	195,75
N5 E unique	190	43,67	87,34	131,01	174,68	218,36

B : Grille «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

Emplois	Coef hiéarar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	42,52	85,04	127,56	170,09	212,60
N5 E2	190	43,67	87,34	131,01	174,68	218,36
N5 E3	210	48,27	96,53	144,80	193,07	241,34
N6 E1	230	52,87	105,73	158,59	211,45	264,32
N6 E2	265	60,91	121,82	182,72	243,63	304,54

N6 E3	300	68,95	137,91	206,85	275,81	344,76
N7 E unique	310	71,25	142,50	213,76	285,01	356,25

Avenant n° 5 du 6 juin 2008

(Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 5 nov.)

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 , 8 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2008 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois "ouvriers" et "employés"

Emplois	Coéf Hierar	R.A.G. (1) En €
N1 E unique	100	15 591 €
N2 E1	115	15 664 €
N2 E2	120	15 704 €
N2 E3	125	15 739 €
N3 E1	135	15 864 €
N3 E2	140	16 009 €
N3 E3	150	16 175 €
N4 E1	160	16 381 €
N4 E2	170	16 599 €
N4 E3	180	16 859 €
N5 E unique	190	19 078 €

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.2 - Classification d'emplois “techniciens” et “agents de maîtrise”

Emplois	Coéf Hierar	R.A.G. (1) En €
N5 E1	185	17 796€
N5 E2	190	19 078 €
N5 E3	210	20 911€
N6 E1	230	22 903 €

N6 E2	265	26 388 €
N6 E3	300	29 872 €
N7 E unique	310	30 870 €
(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année		

1.3 - Classification d'emplois "cadres"

Emplois	Coéf Hierar	R.A.G. (1) En €
N7 E1	305	30 372€
N7 E2	310	30 870 €
N8 E1	345	34 354 €
N8 E2	375	36 832 €
N8 E3	420	41 822 €
N8 E4	480	48 134 €
(1) Base hebdomadaire de 35 h de travail effectif en moyenne sur l'année		

Article 2

Prime d'ancienneté

(l'article 11 de l'accord du 28 juin 2002)

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Article 3

Les organisations signataires s'engagent dans le cadre de la prochaine négociation ayant lieu entre le 1^{er} novembre 2008 et le 31 janvier 2009 à retravailler les termes de l'accord du 28 juin 2002.

Article 4

Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du Code du Travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens de l'article L. 140-2, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12 .

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes

Article 5

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 6

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 7

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 8

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	35,26	70,54	105,80	141,07	176,33
N2 E1	115	36,18	72,38	108,56	144,74	180,93
N2 E2	120	36,49	72,98	109,48	145,98	182,47
N2 E3	125	36,80	73,60	110,39	147,19	184,00
N3 E1	135	37,41	74,82	112,23	149,65	187,05
N3 E2	140	37,72	75,43	113,16	150,86	188,58
N3 E3	150	38,33	76,66	114,98	153,31	191,65
N4 E1	160	38,94	77,88	116,83	155,76	194,71
N4 E2	170	39,55	79,11	118,66	158,21	197,76
N4 E3	180	40,16	80,34	120,49	160,66	200,82
N5 E unique	190	44,80	89,60	134,40	179,20	224,02

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

N5 E1	185	43,62	87,24	130,86	174,50	218,11
N5 E2	190	44,80	89,60	134,40	179,20	224,02

N5 E3	210	49,52	99,03	148,55	198,07	247,59
N6 E1	230	54,24	108,47	162,70	216,93	271,17
N6 E2	265	62,49	124,98	187,45	249,94	312,43
N6 E3	300	70,74	141,48	212,21	282,95	353,69
N7 E unique	310	73,10	146,19	219,30	292,39	365,48

Avenant n° 6 du 10 mars 2009

(Étendu par arr. 10 août 2009, JO 18 août)

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la rag et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2009 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ¹ En €
N1 E unique	100	15 887 €
N2 E1	115	15 962 €
N2 E2	120	16 002 €
N2 E3	125	16 038 €
N3 E1	135	16 165 €
N3 E2	140	16 313 €
N3 E3	150	16 482 €
N4 E1	160	16 692 €
N4 E2	170	16 914 €
N4 E3	180	17 179 €
N5 E unique	190	19 440 €

¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

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

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ² En €
N5 E1	185	18 134 €

N5 E2	190	19 440 €
N5 E3	210	21 308 €
N6 E1	230	23 338 €
N6 E2	265	26 889 €
N6 E3	300	30 440 €
N7 E unique	310	31 457 €

² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ³ En €
N7 E1	305	30 949 €
N7 E2	310	31 457 €
N8 E1	345	35 007 €
N8 E2	375	37 532 €
N8 E3	420	42 617 €
N8 E4	480	49 049 €

³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2
Prime d'ancienneté
(V. art. 11 de l'accord du 28 juin 2002)

Article 3

Egalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du Travail conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du Code du Travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;

Article 4

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil les Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 6

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 7

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

(Base 151,67 heures)

Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiéar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	35,61	71,25	106,86	142,48	178,09
N2 E1	115	36,54	73,10	109,65	146,19	182,74
N2 E2	120	36,85	73,71	110,57	147,44	184,29
N2 E3	125	37,17	74,34	111,49	148,66	185,84
N3 E1	135	37,78	75,57	113,35	151,15	188,92
N3 E2	140	38,10	76,18	114,29	152,37	190,47
N3 E3	150	38,71	77,43	116,13	154,84	193,57
N4 E1	160	39,33	78,66	118,00	157,32	196,66
N4 E2	170	39,95	79,90	119,85	159,79	199,74
N4 E3	180	40,56	81,14	121,69	162,27	202,83
N5 E unique	190	45,25	90,50	135,74	180,99	226,26

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

Emplois	Coef Hiéar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	44,06	88,11	132,17	176,25	220,29

N5 E2	190	45,25	90,50	135,74	180,99	226,26
N5 E3	210	50,02	100,02	150,04	200,05	250,07
N6 E1	230	54,78	109,55	164,33	219,10	273,88
N6 E2	265	63,11	126,23	189,32	252,44	315,55
N6 E3	300	71,45	142,89	214,33	285,78	357,23
N7 E unique	310	73,83	147,65	221,49	295,31	369,13

Avenant n° 8 du 17 mars 2011

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBC ;
UFME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

TITRE II

Montants de la RAG et de la prime d'ancienneté

Article 1

Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2011 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ¹ En €
N1 E unique	100	16 381 €
N2 E1	115	16 393 €
N2 E2	120	16 402 €
N2 E3	125	16 439 €
N3 E1	135	16 569 €
N3 E2	140	16 721 €
N3 E3	150	16 894 €
N4 E1	160	16 992 €
N4 E2	170	17 218 €
N4 E3	180	17 488 €
N5 E unique	190	19 790 €

¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

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

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ² En €
N5 E1	185	18 460 €
N5 E2	190	19 790 €
N5 E3	210	21 649 €
N6 E1	230	23 711 €
N6 E2	265	27 319 €
N6 E3	300	30 927 €
N7 E unique	310	31 960 €

² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

1.3 - Classification d'emplois «cadres»

Emplois	Coef Hiérar	R.A.G. ³ En €
N7 E1	305	31 444 €
N7 E2	310	31 960 €
N8 E1	345	35 567 €
N8 E2	375	38 133 €
N8 E3	420	43 299 €
N8 E4	480	49 834 €

³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année

Article 2

Prime d'ancienneté

Elle figure en annexe 1 du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 3

Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du Code du Travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du Code du Travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles», une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes.

Article 4

Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 6

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux

autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 7

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

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

(Base 151,67 heures)

Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A : Grille «ouvriers» et «employés»

Emplois	Coef Hiérar	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	35,79	71,60	107,39	143,19	178,98
N2 E1	115	36,72	73,47	110,19	146,92	183,65
N2 E2	120	37,04	74,08	111,13	148,18	185,22
N2 E3	125	37,35	74,71	112,05	149,41	186,77
N3 E1	135	37,97	75,95	113,92	151,90	189,87
N3 E2	140	38,29	76,57	114,86	153,13	191,42
N3 E3	150	38,91	77,81	116,71	155,62	194,53
N4 E1	160	39,53	79,05	118,59	158,10	197,64
N4 E2	170	40,15	80,30	120,45	160,59	200,74
N4 E3	180	40,76	81,55	122,30	163,08	203,84
N5 E unique	190	45,47	90,95	136,42	181,90	227,39

B : Grille «techniciens» et «agents de maîtrise»

N5 E1	185	44,28	88,55	132,83	177,13	221,39
N5 E2	190	45,47	90,95	136,42	181,90	227,39
N5 E3	210	50,27	100,52	150,79	201,05	251,32
N6 E1	230	55,06	110,10	165,15	220,19	275,25
N6 E2	265	63,43	126,86	190,27	253,70	317,13
N6 E3	300	71,80	143,61	215,40	287,21	359,01
N7 E unique	310	74,20	148,39	222,60	296,79	370,98

Textes complémentaires

Formation professionnelle

Financement des actions de formation alternées des jeunes

Accord national du 21 décembre 1994

(Étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle en alternance dans le cadre des industries du bois incluses dans le champ d'application du présent accord.

En effet, les formations en alternance ont pour but de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation en alternance afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés concernés.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

- 4802 : Menuiseries Industrielles, Charpentes Industrialisées, Portes Planes et Blocs Portes, Escaliers en bois
- 4806 : Bâtiments préfabriqués légers, Maisons à ossature bois

CHAPITRE 1

Dispositions financières

Les entreprises définies dans le champ d'application du chapitre préliminaire doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation alternées des jeunes.

Article 1

Entreprises de plus de 10 salariés

Les entreprises devront verser :

- les contributions correspondant au 0,4% relevant de la participation au développement de la Formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance,
- les contributions correspondant au 0,3% relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 2

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises devront verser :

- la contribution de 0,10% due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 3

Date de versement

Les entreprises seront tenues de verser à l'OPCIBA les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

CHAPITRE 2

Rôle de la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA pour les formations en alternance

Article 4

Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle paritaire pour les Industries Lourdes de Bois et les Industries du Bois pour le Bâtiment selon les règles applicables aux formations professionnelles en alternance.

Article 5

Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 Décembre 1994 ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance,
- définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
- définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels au CFA dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par la réglementation en vigueur,
- définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires,
- vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises,
- procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels.

CHAPITRE 3

Dispositions diverses

Article 6

Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCIBA obtiendra l'habilitation prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation en alternance.

Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 1996

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord

Article 7

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent

accord.

Article 8

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet, notamment l'avenant N° 1 au protocole d'accord relatif à la constitution du Conseil Paritaire de Perfectionnement de l'Association pour le développement de la formation professionnelle continue dans les Industries Lourdes du Bois.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, concernant les formations en alternance, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

Formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

Accord du 27 octobre 1995

(Étendu par arrêté du 13 mai 1996, JO 23 mai 1996)

Préambule

Constatant les besoins et l'importance de la formation professionnelle continue pour l'adaptation des petites entreprises aux mutations technologiques, les partenaires sociaux ont décidé la conclusion d'un accord permettant à ces entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'actions de formation tendant au développement de connaissances et à l'acquisition de nouvelles compétences, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 40.1 de l'Accord Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs et des dispositions législatives et réglementaires.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation continue avec la taille et l'activité des entreprises concernées.

En effet, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion des emplois et des qualifications.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des Pouvoirs Publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés et relevant des activités suivantes, selon la nomenclature d'activité NAPE/NAF :

Charpentes industrialisées	4802/20.3 Z
Bâtiments préfabriqués légers, maisons à ossature bois	4806/20.3 Z
Menuiseries industrielles, portes planes et blocs-portes, escaliers	4802/20.3 Z

CHAPITRE I Formation continue

Article 1

Dans le cadre de la politique de perfectionnement et de qualification des salariés qu'ils emploient, les chefs d'entreprise peuvent programmer des stages de formation à destination de leur personnel, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

Article 2

Tout salarié sera susceptible d'être appelé par l'employeur à suivre un stage dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

L'employeur s'efforcera de tenir compte des préoccupations du salarié concerné.

Article 3

Pendant la durée du stage suivi par le salarié dans le cadre de la formation continue de l'entreprise, le contrat de travail se poursuivra dans tous ses effets.

Les dispositions relatives à la prise en charge des dépenses relatives à la formation sont déterminées par l'OPCIBA créé par l'accord du 21 décembre 1994 modifié par les avenants du 29 mars 1995 dans le respect de la réglementation applicable.

La rémunération du salarié sera intégralement maintenue par l'employeur.

CHAPITRE II Dispositions financières

Article 4

Le financement de la formation continue des salariés des entreprises de moins de 10 salariés est assuré par une participation obligatoire des employeurs occupant moins de 10 salariés, au moins égale à 0,15% de la masse salariale brute de l'année précédente.

Cette participation devra être versée avant le 28 février de chaque année.

Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés, restent soumises pour l'année en cause et les deux suivantes à l'obligation de verser au titre de la formation professionnelle continue la cotisation égale à 0,15% des salaires.

Article 5

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA créé par l'accord national du 21 décembre 1994 et gérée par la section paritaire créée à cet effet par l'avenant du 29 mars 1995 à l'accord national du 21 décembre 1994.

CHAPITRE III

Rôle de la section paritaire de l'OPCIBA pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés

Article 6

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation dispensée, conviennent de confier à la section paritaire de l'OPCIBA pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés la gestion des fonds collectés.

Article 7

La section paritaire de l'OPCIBA pour la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994 ses statuts et son règlement intérieur tels que modifiés par l'avenant du 29 mars 1995 et les actions définies à l'article 70.6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de 10 salariés,
- prendre en charge dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 70.5 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges légales et contractuelles correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière.

A ce titre l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution des entreprises concernées, tel qu'il résulte de l'article 4 du présent accord.

Article 8

Le présent accord s'applique aux contributions dues pour le 28 février 1996.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 9

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail.

Article 10

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires, ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord, concernant les entreprises de moins de 10 salariés, postérieures à sa date de signature et relatives à la collecte et à l'affectation des fonds de la formation professionnelle.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 15 décembre 2004

(Étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill.)

Préambule

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

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction, les dispositions du Titre I 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, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a été menée, dans la branche, depuis de nombreuses années.

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

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

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

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction, à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attachent une attention particulière à l'apprentissage et aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires du 21 décembre 1994 et de ceux du 27 octobre 1995.

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

Article 1

Force obligatoire de l'accord

Les signataires conviennent que, sauf dispositions plus favorables aux salariés, toute clause dérogatoire au présent accord mentionnée dans un accord d'entreprise ou d'établissement entrant dans le champ d'application ci-dessus défini est réputée non écrite.

TITRE II

Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2

Les organisations signataires conviennent de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction (CPNE), un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui a pour missions essentielles de choisir, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

2.1 - Travaux

Les études, recherches et travaux d'observation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont confiés à l'OPCIBA pour réalisation par les services adéquats de l'ASSIBA dans le cadre de son mandat. Ils sont présentés, aux échéances qu'elle a fixées, à la CPNE, notamment afin de lui permettre de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession et, en particulier, de celles visées à l'article 14 du présent accord.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prendra en compte toutes sources d'informations pour mener à bien sa mission.

2.2 - Diffusion des travaux et études

La CPNE décide de la diffusion des études et des travaux réalisés pour le compte de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

2.3 - Périodicité et conditions de tenue des réunions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

2.4 - Composition de l'observatoire

Il est composé paritairemment de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La Présidence et la Vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la Présidence de la CPNE, celle-ci exerce la Vice-Présidence de l'observatoire et réciproquement pour la partie salariée.

TITRE III

Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation

Article 3

3.1 - Conditions d'éligibilité

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt six ans ou plus. L'action de professionnalisation, que le contrat de professionnalisation prévoit, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

3.2 - Durée de l'action de professionnalisation

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois. Toutefois, à titre dérogatoire, les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, peut être étendue. Cette extension est portée, si besoin est, jusqu'à une durée de vingt-quatre mois :

- d'une part, pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption, et des personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle qui souhaitent préparer une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord, et,
- d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Il sera également tenu compte des perspectives démographiques.

3.3 - Objet du contrat

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'emplois figurant dans l'accord paritaire du 28 juin 2002.

3.4 - Durée de la formation

La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Toutefois, dans l'objectif permanent, d'une part, de permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes et, en particulier, de celles visées à l'alinéa 1 du présent article, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi, les organisations signataires conviennent que la durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Article 4

Financement des contrats de professionnalisation - Prise en charge - Rémunération

Le financement des contrats de professionnalisation et le mode de prise en charge par l'OPCIBA se feront conformément aux dispositions du Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation. En ce qui concerne les rémunérations des salariés celles-ci seront fixées selon le barème suivant :

Âge	Diplôme ou titre à finalité professionnelle < Bac pro (note 1)	Diplôme ou titre à finalité professionnelle > Bac pro (note 2)
	⁽¹⁾ Niveau IV de la nomenclature de l'Éducation Nationale	⁽²⁾ Niveau IV de la nomenclature de l'Éducation Nationale
< 21 ans	65 % du SMIC	75 % du SMIC
21-26 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC
> 26 ans	100 % du SMIC ou 85 % du salaire professionnel de la classification figurant au contrat du bénéficiaire pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI (note 3) ⁽³⁾ La rémunération s'appliquant sera la plus favorable au salarié	

TITRE IV

Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Article 5

Conditions d'éligibilité et public

Les parties signataires considèrent que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du Code du Travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salaires dont la qualification est insuffisante ou insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du Travail ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Article 6

Objet

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi notamment en tenant compte des orientations générales définies à l'article 14 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Article 7

Financement des périodes de professionnalisation - Prise en charge

Le financement des périodes de professionnalisation et le mode de prise en charge par l'OPCIBA, sous réserve des disponibilités financières, se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8

Modalités de mise en œuvre

Conformément à l'article L. 982-3 du Code du Travail, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 982-4 du Code du Travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation tel que défini au titre VIII du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du Code du Travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE V

Dispositions relatives à la fonction tutorale

Article 9

Modalités de mise en œuvre

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en périodes de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

Article 10

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 11

Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc...

Article 12

Prise en charge financière

L'OPCIBA, sous réserve des disponibilités financières, pourra prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les contributions des entreprises visées aux articles 19 et 20 du présent accord peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois.

TITRE VI

Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

Article 13

Généralités

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises entrant dans le champ du présent accord comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 982-1 du Code du Travail ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

Article 14

Formations prioritaires

Afin de contribuer plus efficacement au développement de l'emploi, d'accompagner et d'anticiper les mutations rendues nécessaires par l'évolution à la fois démographique et des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité des salariés et leur polyvalence, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification en rapport avec le champ d'activité de l'entreprise ;
- élargissement du champ de compétence et évolution professionnelle des salariés en rapport avec le secteur d'activité de l'entreprise ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- préparation à l'exercice de la fonction tutorale,
- technologies industrielles, fondamentales et de transformation,
- génie civil et construction,
- assemblage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage,
- qualité, environnement, risques industriels,
- informatique, traitement de l'information et réseaux,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- management et gestion des entreprises,
- développement des compétences linguistiques.

La définition de ces actions de formation prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE dans les conditions définies à l'article 24 du présent accord, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé au Titre II du présent accord.

TITRE VII

Dispositions relatives au plan de formation

Article 15

Dispositions générales

La nature des formations figurant dans le plan de formation des entreprises entrant dans le champ du présent accord est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant l'organisation du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans toute la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à assurer, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement. Elles s'assurent, d'autre part, des priorités définies à l'article 14 du présent accord, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, et veillent à ce que soient accordées les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ou le type de contrat de travail.

Les organisations signataires soulignent l'importance pour les entreprises de tenir compte des travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions de leur plan de formation, notamment, en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions, notamment dans le cadre de partenariats conclus avec les organismes habilités. Elles invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois, notamment, grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

En outre, les organisations signataires souhaitent que, dans le cadre du plan de formation des entreprises, une attention particulière soit portée aux salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans. À cette fin, elles rappellent l'intérêt du bilan de compétences pour ces personnes.

TITRE VIII

Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Article 16

Date anniversaire pour l'appréciation de l'ancienneté

Les organisations signataires conviennent que, pour l'ouverture du droit individuel à la formation (DIF) visé aux articles L. 933-1 et suivants du Code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage mentionnés au Titre I du livre 1^{er} et les contrats de professionnalisation mentionnés au chapitre 1^{er} du Titre VIII du livre IX du Code du Travail, qui justifient, au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1^{er} janvier 2005, prorata temporis.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, conformément à l'article L. 931-20-2 du Code du Travail, peuvent bénéficier du DIF, prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois prévu au b de l'article L. 931-15 du Code du Travail.

Article 17

Modalités de mise en œuvre

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois, dans le champ du livre IX du Code du Travail, dans les formations prioritaires visées à l'article 14 du présent accord, et dans celles définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 du Code du Travail, ou encore pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

17.1 - Conditions d'éligibilité

Sous réserve de disposer des conditions d'ancienneté requises dans l'entreprise telles que mentionnées dans l'article 16 du présent accord, le DIF est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, de vingt heures par an. La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ou pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, calculée prorata temporis.

17.2 - Capitalisation des heures - Plafond

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées, le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation étant plafonné à cent vingt heures. Ce plafond de cent vingt heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises prorata temporis.

17.3 - Périodes d'exercice du DIF

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Il donne lieu à un versement par l'entreprise d'une «allocation de formation» telle que définie dans son montant et ses modalités de calcul et de versement par le Décret 2004-871 du 25 août 2004.

Après accord entre le salarié et son employeur, les heures au droit individuel à la formation peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail.

17.4 - Information du salarié

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

17.5 - Une initiative du salarié

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

17.6 - Accord nécessaire employeur/salarié

La mise en œuvre du droit individuel à la formation donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié sur demande écrite du salarié.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du Code du Travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'entreprise.

Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, au dit organisme, une somme égale :

- au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation,
- au montant des frais de formation calculés sur la base des dispositions législatives et réglementaires au prorata des heures acquises par le salarié au titre du DIF.

17.7 - Conditions de formes

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de :	L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation doit comporter les mentions suivantes :
- formation telle que définie au présent article	- nature de l'action de formation
	- intitulé de l'action
	- modalités de déroulement de l'action
	- durée de l'action
	- dates de début et de fin de l'action
	- coût pédagogique prévisionnel de l'action
	- dénomination du prestataire de formation pressenti.
- bilan de compétences	- dates et durée du bilan de compétences
	dénomination de l'organisme prestataire pressenti.
- validation des acquis de l'expérience	- diplôme
	- titre ou certificat de qualification postulé
	- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
	dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

17.8 - En cas de départ du salarié

- En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde :
- l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice du droit revêt les conditions de forme du paragraphe 17.1 du présent accord et est déposée avant l'expiration de la moitié (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill.*) du délai-congé, est de droit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- à compter du 1^{er} janvier 2005, l'employeur est tenu, dans le document mentionné l'article L. 122-14-1 du Code du Travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

- En cas de démission :
l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

17.9 - Transférabilité

Les partenaires sociaux détermineront, au sein d'un même groupe selon les dispositions de l'article L. 439-1 du Code du Travail, les modalités de transférabilité du DIF pour les salariés des entreprises relevant du présent accord.

Article 18

Prise en charge financière

Le financement du DIF et le mode de prise en charge par l'OPCIBA, sous réserve des disponibilités financières, se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment dans le cadre des contributions visées aux articles 19 et 20 du présent accord.

TITRE IX

Dispositions financières

Les signataires rappellent que, compte tenu de l'importance que revêt la formation professionnelle et conformément aux dispositions du Code du Travail, les taux de contributions visés aux articles 19 et 20 du présent accord constituent des minima.

Nonobstant les obligations complémentaires de versement définies par la Loi (CIF), les entreprises entrant dans le champ d'application défini au Titre I du présent accord doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation professionnelle :

Article 19

Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises devront verser :

- la contribution de 0,50 % de leur masse salariale brute prévue à l'article L. 951-1 du Code du Travail au titre du financement des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du Code du Travail et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du Travail.

Les reliquats des sommes dues au titre 0,9 % de la masse salariale brute non utilisés sur l'année n pourront être versés à l'OPCIBA. Dans ce cas, ce versement interviendra au plus tard le 1^{er} mars de l'année n + 1.

Article 20

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises devront verser conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du Code du Travail :

- la contribution correspondant à 0,15 % de leur masse salariale brute relevant de la participation au développement de la formation professionnelle, due par les entreprises employant moins de 10 salariés qui sont affectés au financement et dépenses liés aux

contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du Code du Travail et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du Travail.

- la contribution correspondant à 0,25 % de leur masse salariale brute relevant de la participation au développement de la formation professionnelle (taux porté à 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005), due par les entreprises employant moins de 10 salariés.

Article 21

Date de versement

Les entreprises sont tenues de verser à l'OPCIBA les contributions visées aux articles 19 et 20 du présent accord avant le 1^{er} mars de chaque année.

Article 22

Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle paritaire pour les Industries Lourdes du Bois et les Industries du Bois pour la Construction selon les règles applicables aux différents types de formations professionnelles.

Article 23

Missions de la section professionnelle paritaire

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

TITRE X

Dispositions particulières

Article 24

Missions complémentaires confiées à la CPNE

Les parties signataires confient à la CPNE les missions complémentaires suivantes :

- élaboration d'une réflexion relativement à la mise en place du principe de validation des acquis de l'expérience,
- mise en place et orientations des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications tel que défini à l'article 1 du présent accord,
- établissement de la liste de qualifications prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisations notamment et examen périodique des priorités de la formation continue,
- élaboration d'une réflexion relativement au développement de l'apprentissage,
- élaboration d'une réflexion relativement à la mise en place d'une charte tutorale au cours du 1^{er} semestre de l'année 2005.

Ces dispositions s'ajoutent à celles de l'article 3 de l'accord national du 27 octobre 1995 portant création d'une CPNE dans la branche de la menuiserie industrielle/industries du bois pour la construction.

L'ensemble des propositions et réflexions issues des travaux de la CPNE seront systématiquement soumises pour accord aux partenaires sociaux.

Article 25

Entretien individuel professionnel

L'entretien individuel professionnel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002 sera également l'occasion de :

- Dresser un bilan des résultats obtenus par chaque salarié, sur la façon dont l'emploi est tenu, d'après des blocs de compétences clairement identifiés,
- Évaluer les compétences, pour une recherche de la meilleure adéquation dans l'emploi occupé,
- Fixer des objectifs, assortis d'un plan d'action pour mettre en œuvre des actions de formations,
- S'efforcer de prendre en compte les souhaits de changement d'emploi des salariés.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations dans le courant de l'année 2005 en vue de la rédaction d'un «guide méthodologique» relatif à l'entretien individuel professionnel.

TITRE XI

Dispositions diverses

Article 26

Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail.

Article 27

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 28

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 29

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 30

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 27 octobre 1995

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Industries du Bois pour le Bâtiment ;
Syndicat National des Fabricants de Menuiseries Industrielles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Force-Ouvrière Bâtiment Bois (C.G.T. - F.O.) ;
Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (F.N.C.B. - C.F.D.T.) ;
Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois (F.I.B.O.P.A. - C.F.E. - C.G.C.).

Le présent accord s'applique aux organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national dont l'activité principale est la fabrication sans intervention de pose de :

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

sous le code 20-3 Z de la nomenclature d'activité NAF telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (accord du 20 novembre 1996).

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article 1

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national interprofessionnel 10 février 1969, et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

CHAPITRE I

Compétences de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

Article 2

La CPNE est compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant des activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- de rechercher, avec les Pouvoirs Publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de Formation Professionnelle en liaison avec les Pouvoirs Publics, les Administrations, les Organisations Professionnelles et les Organismes de formation concernés ;
- de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels notamment dans ses articles 10-1 à 10-6, 10-11, 20-5, 20-6, 20-9, 20-10, 31-15, 70-7, etc. ;
- de concourir, le cas échéant, avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire de l'emploi.

Article 4

La CPNE sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini ci-dessus, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.

Article 5

La CPNE devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

CHAPITRE II

Fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

Article 6

La CPNE est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Article 7

La CPNE se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

Les comptes rendus seront rédigés par le Secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la Délégation patronale.

Article 10

La CPNE élit en son sein un Président et un Vice-Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le Vice-Président préside les réunions de la CPNE en cas d'empêchement du Président.

Conjointement avec le Vice-Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés à la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés par l'entreprise, dans les meilleurs délais.

CHAPITRE III

Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

Article 12

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation, association ou groupement professionnels d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

Article 13

Le présent accord pourrait être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion devra être convoquée dans les 3 mois qui suivent dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

Article 14

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

CHAPITRE IV

Dépôt de l'accord

Article 15

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail.

Capital de temps de formation

Accord du 23 septembre 1998

(Étendu par arrêté du 5 février 1999, JO 16 février 1999)

Préambule

Considérant l'article L. 932-2 du code du travail relatif au capital de temps de formation,

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel et son avenant du 5 juillet 1994,

Considérant l'accord national du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCIBA,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences,

Considérant que le capital de temps de formation peut s'inscrire dans le plan de formation des entreprises de la branche,

Les parties signataires conviennent de mettre en place le capital de temps de formation et pour ce faire définissent les conditions dans lesquelles les salariés relevant du présent accord peuvent en bénéficier.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995 et du 20 novembre 1996 :

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

Article 2

Objet

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles nécessaires au développement de l'entreprise.
- aux salariés de participer à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification dans le cadre du déroulement du plan de carrière

Article 3

Nature des actions de formations

Sont considérées comme éligibles du capital de temps de formation les actions de formation inscrites au plan de formation qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles
- d'élargir une qualification
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.

Article 4

Durée et organisation des actions

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés au capital de temps de formation, la durée de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est au minimum de 24 heures et s'inscrit dans le respect des critères de prise en charge à définir dans le cadre de la section spécifique de l'OPCIBA .

Article 5

Publics prioritaires

Sont considérées comme prioritaires les salariés devant faire face à des mutations ou à des évolutions technologiques ou organisationnelles et s'adapter à l'évolution de leur emploi, notamment les salariés n'ayant aucun diplôme reconnu par l'accord national professionnel relatif aux classifications d'emplois et inférieurs au niveau V de l'Éducation Nationale, ainsi que les salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 6

Conditions requises

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation, les salariés doivent :

- d'une part, être titulaires d'une ancienneté en qualité de salarié de deux années consécutives ou non, dont une année dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée, déterminée ou à temps partiel, et ainsi que les salariés embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices et dont les contrats de travail cumulés ont une durée équivalente à un an.

- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise depuis un délai de franchise correspondant à un an. Ce délai de franchise n'est applicable qu'aux formations d'une durée supérieure à 300 heures.

Article 7

Procédures de mise en oeuvre

En vertu des articles 3 et 5 du présent accord et dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions, les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics, pourront demander à l'employeur de participer à ces actions.

En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci transmet à l'OPCIBA, sous réserve du report prévu à l'article 8, un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation visées au premier alinéa du présent article.

Compte tenu de la décision de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître, par écrit, à l'intéressé l'accord ou les raisons du rejet de sa demande.

Les procédures de mises en oeuvre définies par l'OPCIBA seront communiquées aux entreprises et aux salariés.

Article 8

Absences simultanées

La satisfaction des demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées à l'article ci-dessus peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement

- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total des heures effectuées dans l'année.

Article 9

Modalités de prise en charge

L'OPCIBA en fonction des conditions d'examen des demandes de prises en charge fixé par l'accord de branche :

- détermine les modalités administratives,
- instruit le dossier.

L'OPCIBA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation que dans les cas limitatifs ci-dessous :

- non respect des conditions prévues dans le présent accord
- insuffisance de financement de l'OPCIBA
- non conformité aux critères de prise en charge

Considérant la spécificité du capital de temps de formation par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrerait l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

La section paritaire particulière relative au capital de temps de formation au sein de l'OPCIBA assurera le suivi et l'examen des demandes formulées. La section examinera les difficultés d'application liées au présent accord et les transmettra aux signataires du présent accord pour qu'ils y donnent les suites nécessaires.

Article 10

Information du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites par l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation est communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 11

Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation

L'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Article 12

Contribution

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont tenues d'effectuer à l'OPCIBA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence, en vue du capital de temps de formation.

Cette contribution s'impute sur la contribution consacrée au financement du congé individuel de formation.

Les sommes versées par les entreprises, en application du premier alinéa du présent article, sont gérées au sein de la section paritaire particulière "capital temps de formation".

Article 13

Suivi du dispositif

Dans les 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un examen de l'application des dispositions sera effectué par les partenaires sociaux de la branche.

La CPNE sera saisie des résultats de cet examen pour analyser les besoins et les évolutions nécessaires du dispositif professionnel capital de temps de formation. Ses travaux seront communiqués, avec ses propositions, aux signataires du présent accord.

Article 14

Dépôt et entrée en vigueur

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. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Il sera applicable après publication de l'arrêté d'extension, dès constitution de la section paritaire particulière au sein de l'OPCIBA et définition de ses modalités de fonctionnement. Les signataires favoriseront la mise en place de la collecte au 28 février 1999.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Accord du 27 avril 2010

(Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai)

Préambule

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et

de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA/ASSIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2

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

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA/ ASSIBA, des dépenses «professionnalisation» des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur les années 2007, 2008 et 2009, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 90 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 10 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1 - Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2 - Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

4.3 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Périodes d'essai, préavis, indemnités catégorielles de licenciement

Accord du 29 octobre 2003

(Étendu par arrêté du 22 juin 2004, JO 3 juillet 2004)

Préambule

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

TITRE I

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et du 28 juin 2002 :

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

- portes planes et blocs portes.

TITRE II

Périodes d'essai et préavis - Indemnités catégorielles de licenciement

Article 1

Classification «Ouvriers» et «Employés»

(Article exclu de l'extension par arrêté du 22 juin 2004, JO 3 juillet 2004)

1.1 - Période d'essai

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai correspondant à du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à un mois.

En cas de test professionnel la durée de celui-ci s'impute sur la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis ni indemnités.

1.2 - Préavis

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à deux mois.

En cas de licenciement ou de démission, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance d'une semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris un jour sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du salarié. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

1.3 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement. Son montant s'établit comme suit :

- Pour une ancienneté totale supérieure à 2 ans et jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année de service (2/10 de mois en cas de licenciement économique)
- Pour une ancienneté totale supérieure à 10 ans : 2/10 de mois par année de service (4/10 de mois en cas de licenciement économique)

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

Le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 6 mois de rémunération brute (12 mois en cas de licenciement économique).

Conformément à l'article R 122-2 du Code du Travail, le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Article 2

Classification «Techniciens» et «Agents de maîtrise»

(Article exclu de l'extension par arrêté du 22 juin 2004, JO 3 juillet 2004)

2.1 - Période d'essai

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai correspondant à du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à deux mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, si le contrat de travail le prévoit, pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

En cas de test professionnel la durée de celui-ci s'impute sur la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis ni indemnités.

2.2 - Préavis

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à deux mois.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance d'une semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris un jour sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du salarié. Le salaire ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour rechercher d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

2.3 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement. Son montant s'établit comme suit :

- Pour une ancienneté totale supérieure à 2 ans et jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année de service (2/10 de mois en cas de licenciement économique)
- Pour une ancienneté totale supérieure à 10 ans : 2/10 de mois par année de service (4/10 de mois en cas de licenciement économique)

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

Le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 6 mois de rémunération brute (12 mois en cas de licenciement économique).

Conformément à l'article R 122-2 du Code du Travail, le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Article 3

Classification «Cadres»

3.1 - Période d'essai

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai correspondant à du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à trois mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, si le contrat de travail le prévoit, pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pendant le 1^{er} mois, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Pendant les 2 mois suivants, un délai-congé réciproque de 15 jours devra être appliqué.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord, par échange de courriers, d'en modifier la durée.

3.2 - Préavis

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, fixée à trois mois.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance d'une semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire n'est dû par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée équivalente à 12 demi-journées par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris une fois sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du cadre. Le cadre ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour rechercher d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

3.3 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, aux Cadres licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis, calculée comme suit :

- tranche de 0 à moins de 5 ans : 2/10 de mois par année d'ancienneté cadre
- tranche de 5 à moins de 10 ans : 4/10 de mois par année d'ancienneté cadre
- tranche de 10 à moins de 15 ans : 6/10 de mois par année d'ancienneté cadre
- tranche au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année d'ancienneté cadre

Pour les différentes tranches, toute fraction d'année supérieure à 6 mois sera considérée comme une année entière. Au-dessous de 6 mois le calcul sera effectué au prorata du temps passé.

Le total de l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 15 mois de rémunération brute.

Conformément à l'article R 122-2 du Code du Travail, le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois, la formule la plus avantageuse pour le Cadre devant être retenue. En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Le cadre précédemment «Technicien» ou «Agent de Maîtrise», bénéficie d'une indemnité de licenciement composée de deux éléments :

- le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de «Technicien» ou «Agent de Maîtrise»,
- le second se rapportant à une indemnité versée au titre de «cadre». Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

Les Cadres licenciés âgés entre 50 et 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise se verront alloués une indemnité de licenciement majorée de 40 %, correspondant au maximum à 21 mois de rémunération brute.

Les Cadres licenciés âgés entre 60 et 65 ans et ayant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise se verront alloués une indemnité de licenciement égale à celle qu'ils auraient acquise à l'âge de 65 ans. Dans ce cas, ni la limitation à 15 mois de rémunération brute ni la majoration de 40 % ne joueront.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa date de signature par les partenaires sociaux.

En ce qui concerne les périodes d'essais, seuls les contrats de travail conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord seront soumis à ses dispositions.

En ce qui concerne les licenciements et les démissions, seules les procédures, dont les dates de notification seront postérieures à la date d'entrée en vigueur du présent accord, seront soumises à ses dispositions.

Article 5

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 6

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 7

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 8

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Entretien professionnel

Accord du 17 février 2006

(Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter de son extension)

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités

suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires du 21 décembre 1994, de ceux du 27 octobre 1995 et du 15 décembre 2004 :

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

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les signataires conviennent que, sauf dispositions plus favorables aux salariés, toute clause dérogatoire au présent accord mentionnée dans un accord d'entreprise ou d'établissement entrant dans le champ d'application ci-dessus défini est réputée non écrite.

Article 3

Conditions d'éligibilité

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Article 4

Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié concerné d'identifier son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise et de ses priorités.

Cet entretien peut permettre de déboucher sur des propositions d'actions de formation et/ou d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

Il a en outre pour objectif de :

- promouvoir le dialogue sur la formation professionnelle dans l'entreprise
- situer les compétences individuelles et leur nécessaire évolution
- favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles des salariés en matière de formation avec les besoins de l'entreprise.

Article 5

Conditions matérielles d'organisation

L'entretien professionnel est organisé au moins une fois tous les deux ans par le chef d'entreprise ou son représentant sur son initiative ou celle du salarié.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué par écrit au moins 15 jours ouvrables avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments

d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, modalités de suivi, identité de la personne en charge de mener l'entretien, ...).

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels sera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

Article 6

Déroulement matériel de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, auquel pourra être adjoint un concours technique extérieur à l'entreprise, veillera au cours de l'entretien à aborder :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment DIF, CIF, etc.),
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en terme de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. À cette occasion il dressera un bilan des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation,
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence.

Les propositions émises lors de l'entretien professionnel feront l'objet d'un écrit dont copie sera remise au salarié.

Le contenu des échanges à caractère personnel et confidentiel qui ont eu lieu pendant l'entretien professionnel ne devra pas être divulgué.

Article 7

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date d'extension par les services compétents du Ministère du Travail.

Article 8

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 9

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 10

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 11

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Bilan de compétence et passeport formation

Accord du 10 mars 2009

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBC ;
UFME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATBOIS FO.

Article 1

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,

- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 15 décembre 2004, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

2.1 - Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

2.2 - Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

2.2.1 - Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

2.2.2 - Les bilans de compétences des salariés après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2.2.3 - Le congé de bilan de compétences

I - Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II - Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action, consécutives ou non.

III - Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

IV - Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

V - Procédure

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

VI - Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du Congé Individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit, si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail (R. 1233-35, R. 6322-32 à R. 6322-39, R. 6322-56 à R. 6322-61 du nouveau code du travail). Le préfet dispose d'un délai de un mois pour notifier son refus.

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII - Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII - Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII sus-visé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Article 3

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puise, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif ci-après.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,

Il pourra également faire référence à des compétences acquises en dehors de son cadre professionnel (bénévolat...).

Exemple de Passeport Formation

Cliquez pour consulter l'illustration

Article 4

Disposition diverses

4.1 - Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail.

4.2 - Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

4.3 - Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

4.4 - Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.5 - Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de

l'article L 132-7 du Code du Travail (L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du nouveau code du travail), en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

© 2011 Editions Législatives