Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0158

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 7 du 19 février 2026 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635966

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635966

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:43

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45

Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Article 51
Article 52
Article 53
Article 54
Article 55
Article 56
Article 57
Article 58
Article 59
Article 60
Article 61
Article 62
Article 63
Article 64
Article 65
Article 66
Article 67
Article 68
Article 69
Article 70
Article 71
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Annexe à la convention collective du 28 novembre 1955 - clauses générales
Article
Avenant : Additif n° 3 du 31 mars 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant : Additif n° 2 du 5 octobre 1971 à l'accord de mensualisation (scieries)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 19
Article 18
Article 20
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Avenant : Additif n° 3 du 16 novembre 1971 à l'accord de mensualisation (négoce et importation des bois)
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 1er
Article 2
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 19
Article 18

Article 20
Article 21
Avenant : Additif n° 5 du 20 décembre 1971 à l'accord de mensualisation (fabriques de moulures, traitements des bois, sciures et farines de bois, matéri
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 1er
Article 2
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 19
Article 18
Article 20
Avenant : Accord du 9 mai 1980 relatif aux dispositions complémentaires à la mensualisation (industrie de l'emballage en bois)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 8
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Avenant "ingénieurs et cadres" à la convention collective du 28 novembre 1955
Article 8
Article 9
Article 10
Article 4
Article 15
Article 5
Article 16
Article 6
Article 17
Article 7
Article 18
Article 11
Article 1er
Article 12

Article 2
Article 13
Article 3
Article 14
Article 23
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Avenant : Annexe II - Brosserie - Accord du 1er mars 1986
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Annexe IV - Brosserie - Accord du 1er mars 1986
Article
Avenant : Accord national du 16 octobre 1987 sur la classification et les salaires minimaux du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécan
Article Préambule
Article 4 (1)
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 9
Article 8
Avenant : Accord du 16 octobre 1987 relatif à la classification - Annexe I palettes en bois
Article
Avenant : Accord du 10 février 1992 relatif à la nouvelle classification des emplois dans le secteur du négoce et de l'importation des bois
Article Préambule
Article 9
Article 1er
Article 11
Article 10
Article 7
Article 6
Article 8
Article 3
Article 13
Article 2
Article 12
Article 5
Article 4
Avenant : Annexe V - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

Article
Avenant : Annexe VII - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992
Article
Avenant : Accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois
Article 9
Article 5
Article 8
Article 7
Article 10
Article 6
Article 2
Article 1er
Article 4
Article 3
Avenant : Avenant n° 6 du 1 juin 1994 relatif à la classification des emplois dans les industries du bois
Article 1
Article 3
Article 2
Avenant : Accord du 27 novembre 1997 relatif aux commissions paritaires des industries de la brosserie
Article Préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Avenant : Accord du 10 octobre 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant à l'avenant du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs Avenant n° 3 du 9 décembre 2002
Article 3
Article 2
Article 5

Article 4
Article 1er
Avenant : Accord du 9 décembre 2008 portant désignation de l'OPCA « Brosserie »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Rectificatif au Bulletin officiel n° 2010-15 du 8 mai 2010 relatif à l'accord du 9 juin 2009
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 9 février 2016 à l'accord du 24 octobre 2013 relatif à la réécriture du champ d'application de la convention
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 12 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires dans le secteur de l'importation de bois
Article 1er
Article 2 (1)
Article 3 (1)
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Accord du 16 juin 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2011 dans l'industrie de la brosserie
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant salaires : Avenant n° 18 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Avenant salaires : Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2015 dans l'industrie de la brosserie
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant salaires : Avenant n° 23 du 2 juin 2016 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications dans les industries du bois relatif aux salaires minima a
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 25 du 2 juin 2016 à l'accord du 16 octobre 1987 sur les classifications du personnel ouvrier dans les industries du bois rela
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 26 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Additif n° 24 du 5 avril 2018 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 25 du 5 avril 2018 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 27 du 5 avril 2018 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 21 du 5 avril 2018 à l'accord du 10 février 1992 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Avenant salaires : Avenant n° 26 du 11 avril 2019 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 11 avril 2019 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 30 mars 2022 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 2

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

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

ART. 3

La présente convention est conclue pour une période de 1 an à partir de la date d'application de l'arrêté ministériel d'extension. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

ART. 4

1° Révision : La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

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

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

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

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

ART. 5

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

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

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

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

ART. 6

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

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

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

Entreprises du négoce et de l'importation des bois

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

ART. 7

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

ART. 8

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 9

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

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

ART. 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 11

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 12

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

Entreprises occupant un effectif total de moins de 26 salariés :

- 1 collège.

Entreprises occupant un effectif total de 26 à 200 salariés :

2 collèges :

- 1 collège ouvriers ;

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

Entreprises occupant un effectif total de plus de 200 salariés :

3 collèges :

- 1 collège ouvriers ;

- 1 collège employés, agents de maîtrise, techniciens ;

- 1 collège cadres.

ART. 13

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

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

ART. 14

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

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

ART. 15

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

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

ART. 16

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

ART. 17

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

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

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

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

ART. 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.

ART. 19

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

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

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

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance 3 jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;

une enveloppe n° 1 portant la mention "titulaires" ;

une enveloppe n° 1 bis portant la mention "suppléants" ;

une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :

- élection des délégués du personnel ;

- scrutin du ... (date) ;

- nom de l'électeur ;

- emploi ;

- signature ;

une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

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

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

ART. 20

La date des élections doit être placée dans les 30 jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués. Dans un établissement où il n'existe pas encore de délégués, lorsqu'une organisation qualifiée aura demandé qu'il soit procédé à des élections, celles-ci se placeront dans les 30 jours qui suivent la réception de cette demande. Dans les deux cas, la date des élections sera annoncée au moins 20 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur.

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

Les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées respectivement au moins 4 et 2 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins 6 jours avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

A dater du dépôt des listes des candidats et au maximum dans un délai de 20 jours avant la date des élections, le licenciement éventuel d'un candidat sera soumis à la procédure visant le renvoi des délégués élus (Arrêté du 12 juillet 1956.) .

ART. 21

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

ART. 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.

ART. 23

Le bureau électoral de vote sera composé des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

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

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

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

ART. 24

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

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

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

ART. 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.

ART. 26

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

Les contestations son portées devant le juge de paix du canton par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat, dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale, et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les 15 jours qui suivent l'élection.

ART. 27

Les délégués sont élus pour 1 an et sont rééligibles.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les résultats seront affichés par les soins de la direction.

ART. 28

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

ART. 29

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

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

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

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

ART. 30

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

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

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

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transmise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

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

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

ART. 31

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

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

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

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

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

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

ART. 32

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

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés

2 collèges :

- 1 collège " ouvriers " ;

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

Entreprises ayant plus de 200 salariés

3 collèges :

- 1 collège " ouvriers " ;

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

- 1 collège " cadres ".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 33

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

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

ART. 34

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

ART. 35

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

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

ART. 36

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

ART. 37

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

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

ART. 38

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

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

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

ART. 39

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

ART. 40

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

a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements des cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;

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

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

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

e) La nature et le montant des retenues légales ;

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

g) Le montant de la rémunération nette ;

h) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

i) La somme nette remise au travailleur ;

j) La date du paiement de la rémunération.

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

ART. 41

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

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

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

Pendant la durée du délai-congé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé (1).

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

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

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

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

ART. 42

Toute absence doit donner lieu de la part du salarié à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai. Sauf cas de force majeure, cette notification doit être parvenue à l'employeur dans les 3 jours.

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

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

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

ART. 43

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

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

ART. 44

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

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

ART. 45

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 46

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

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

ART. 47

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

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

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

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

2° Modifications dans la répartition du travail ;

3° Repos par roulement organisé de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certaines sections ou services.

Dans le cas où les mesures qui précèdent s'avéreraient insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs pourront être envisagés.

Ils ne pourront toutefois intervenir tant que l'horaire de travail de l'entreprise, de la section ou du service, dépassera 40 heures.

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

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

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

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

ART. 48

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

ART. 49

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

ART. 50

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

ART. 51

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

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

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

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

Entreprises du négoce et de l'importation des bois

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

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

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

NOTA

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

ART. 51

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

Section 25

253-2.

Section 53

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

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

Section 57

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

les temps de travail devront être réduits à compter du 1er juillet 1975 de façon à pratiquer un horaire hebdomadaire calculé sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne dépassant pas :

47 heures au 1er juillet 1975 ;

46 heures au 1er janvier 1976 ;

45 heures au 1er juillet 1976.

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

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

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

NOTA

(1) Alinéas non étendus.

ART. 52

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

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

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

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

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

ART. 53

Les dispositions prévues aux articles 51 et 52 ne font pas obstacle à la prise en considération des heures de dérogation permanentes individuelles prévues par l'article 5 (exception faite des alinéas 6° et 8°) du décret du 31 mars 1937, pris pour l'application de la loi de 40 heures.

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

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

ART. 54

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

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

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

ART. 55

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

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

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

ART. 56

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

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

a) Soit en conformité des dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1937 portant application dans les industries du bois de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures (voir annexe) ;

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

Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'inspection du travail, au moment de la suspension ou de la réduction d'activité, de son intention de faire récupérer les heures perdues. La récupération est possible dans les 12 mois qui suivent la baisse d'activité et aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la récupération.

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

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

ART. 57

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

a) Fermeture totale

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

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

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

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

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

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

b) Congés par roulement

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

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

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

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

ART. 58

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- le repos des femmes en couches ;

- la maladie professionnelle ;

- l'accident du travail ;

D'autre part :

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

- les périodes militaires de réserve ;

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

- les absences prévues à l'article 8.

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

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

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

ART. 59

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

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

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

ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

(Additif du 7 novembre 1974)

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

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

ART. 60

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

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

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

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

ART. 61

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

ART. 62

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

ART. 63

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

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

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

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

ART. 64

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 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.

ART. 66

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

- le décret du 1er août 1947 sur les comités d'hygiène et de sécurité ;

- le décret du 27 novembre 1952 sur les services médicaux du travail ;

- le décret du 10 juillet 1913 (modifié) sur l'hygiène générale et la prévention des accidents et des incendies ;

- le décret du 4 août 1935 (modifié) sur les installations électriques et tous autres textes complémentaires ou modificatifs.

ART. 67

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

ART. 68

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

ART. 69

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

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

Cette commission sera valablement saisie :

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

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

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

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

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

ART. 70 Le texte de la présente convention (clauses générales, spéciales et annexes) sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

ART. 71 Conformément à l'article 31 c du code du travail, toute organisation syndicale ou toute entreprise qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 7 du 19 février 2026 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège – travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

ART. 3

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,70 € à compter du 1er avril 2026.

ART. 4

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 5

L'avenant entrera en vigueur le 1er avril 2026.

ART. 6

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

ART. 7

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

ART. 8

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

ART. 9

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

ART. 10

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

ART.

Annexe 1 (1)

Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :
Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er avril 2026
Niveau 1	AB	100	1 824 €
Niveau 2	1er échelon C	105	1 830 €
	2e échelon D	110	1 832 €
Niveau 3	1er échelon E	115	1 841 €
	2e échelon F	125	1 854 €
	3e échelon G	135	1 885 €
Niveau 4	1er échelon H	150	1 902 €
	2e échelon I	170	2 016 €
	3e échelon J	200	2 215 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er avril 2026
ACT 1		100	1 824 €
ACT 2	1er échelon	110	1 832 €
	2e échelon	120	1 848 €
ACT 3	1er échelon	135	1 885 €
	2e échelon	150	1 902 €
ACT 4		170	2 016 €
ACT 5	1er échelon	190	2 144 €
	2e échelon	210	2 264 €
ACT 6	1er échelon	240	2 448 €
	2e échelon	270	2 642 €
ACT 7	1er échelon	320	2 969 €
	2e échelon	370	3 305 €

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er avril 2026
AM 1		190	2 144 €
AM 2	1er échelon	230	2 371 €
	2e échelon	270	2 642 €
AM 3	1er échelon	320	2 969 €
	2e échelon	370	3 305 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1er avril 2026
C 1	280	2 702 €
C 2	360	3 236 €
C 3	420	3 638 €

C 4	460	3 910 €
C 5	480	4 044 €
C 6	510	4 248 €
C 7	550	4 518 €
C 8	600	4 856 €

(1) Les grilles des salaires minima mensuels prévues à l'annexe 1 sont étendues sous réserve du respect des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 7 juillet 2026 - art. 1)

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART.

a) Récupération des fêtes légales

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

b) Récupération des fêtes locales

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

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

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

Si l'interruption a duré :

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

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

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

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

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

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

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART.

Ont été arrêtées les dispositions suivantes applicables aux salariés des entreprises relevant des articles ci-dessous désignés :

Section 21

214-74.

Section 25

253-2.

Section 53

531.

532-11 (à l'exception des parquets châtaignier), 532-12, 532-13, 532-14, 532-15.

532-26, 532-28.

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

532-42, 532-43.

532-5, 532-71.

532-72, 532-73, 532-74, 532-76, 532-77, 532-78, 532-79 (à l'exception du matériel divers pour la marine).

532-81, 532-82.

Section 57

572-33.

Ex-573-1 (chaises pliantes et poussettes).

ART. 1er

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

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

ART. 2

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

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

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

ART. 3

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

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

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

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

ART. 4

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

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

ART. 5

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

ART. 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.

ART. 7

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

ART. 8

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

ART. 9

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

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

ART. 10

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

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

ART. 2

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

ART. 3

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

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

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

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

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

ART. 12

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

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

ART. 13

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

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

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

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

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

ART. 14

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

ART. 15

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

ART. 16

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

ART. 17

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

ART. 19

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

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

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

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

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

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

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

ART. 18

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

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

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

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

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

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

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

ART. 20 Il est versé aux bénéficiaires du présent accord une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

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

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

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

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

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

ART. 4 La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de 40 heures par semaine effectivement exécuté.

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

ART. 5 A ce salaire s'ajouteront :

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

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

ART. 6 Dans le cas où, par suite d'une ou plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 4 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit 1/174 du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

ART. 7 Les bénéficiaires du présent accord seront, en principe, payés une fois par mois.

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

ART. 8 Le régime de rémunération défini au titre III inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé, lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

ART. 9

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

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

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

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

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

ART. 10

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

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

ART. 11

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

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

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART. 3 Seront admis au statut d'"ouvrier mensualisé" tous les ouvriers de l'entreprise ayant, à compter du 1er janvier 1975, une ancienneté de 1 an révolu.

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

ART. 4 La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de 40 heures par semaine effectivement exécuté.

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

ART. 5 A ce salaire s'ajouteront :

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

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

ART. 6 Dans le cas où, par suite d'une ou plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 4 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit 1/174 du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

ART. 7 Les bénéficiaires du présent accord seront en principe payés une fois par mois.

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

ART. 8 Le régime de rémunération défini au titre III inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé, lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

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

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

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

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

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

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

ART. 2 Le statut d'"ouvrier mensualisé" constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il reste cependant régi par la convention collective nationale susvisée pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

ART. 9

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

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

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

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

Les périodes militaires de réserve ;

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

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

ART. 10

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

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

ART. 11

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

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

ART. 12

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

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

ART. 13

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

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

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

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

ART. 14

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

ART. 15

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

ART. 16

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

ART. 17

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

ART. 19

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

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

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

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

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

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

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

ART. 18

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

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

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

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

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

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

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

ART. 20

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

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

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

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

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

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

ART. 21

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

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

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

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

Montant des indemnités :

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

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

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

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

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

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

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

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART. 3 Seront admis au statut d'"ouvrier mensualisé" tous les ouvriers de l'entreprise ayant :

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

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

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

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

ART. 4 La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures correspondant à un horaire de 40 heures par semaine effectivement exécuté.

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

ART. 5 A ce salaire s'ajouteront :

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

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

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

ART. 6 Dans le cas où, par suite d'une ou de plusieurs absences, l'horaire mensuel défini à l'article 54 serait inférieur à 174 heures, les heures normales non effectuées feront l'objet d'un abattement égal au salaire de chacune d'elles, soit1/174 du salaire mensuel de base, à l'exception des heures dont l'indemnisation est prévue par la convention collective.

ART. 7 Les bénéficiaires du présent accord seront, en principe, payés une fois par mois.

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

ART. 8 Le régime de rémunération défini au titre II inclut le paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé, lorsque l'ouvrier mensualisé aura travaillé la journée de travail qui précède le jour férié et la journée de travail qui le suit.

ART. 9 On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

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

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

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

- les périodes militaires de réserve ;

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

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

ART. 10 Les périodes de travail antérieures au départ pour le service militaire seront prises en considération pour la définition de l'ancienneté.

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

ART. 11 Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que le salarié n'ait pas été licencié pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qu'il n'ait pas démissionné.

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

ART. 1er Le présent accord de mensualisation s'applique aux ouvriers des entreprises relevant des activités reprises dans la nomenclature des activités économiques sous les numéros suivants :

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

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

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

ART. 2 Le statut d'"ouvrier mensualisé" constitue, pour l'ouvrier qui en bénéficie, une novation de son contrat de travail. Il reste cependant régi par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 pour toutes les dispositions qui ne seraient pas contraires aux clauses faisant l'objet du présent accord.

ART. 12 En cas de maladie ou d'accident du salarié, dûment constaté par un certificat, et donnant droit aux prestations en espèces, soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales, soit au titre de l'accident du travail, les ouvriers mensualisés recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ou des indemnités versées par un régime de prévoyance (si les employeurs participent au régime de prévoyance, l'indemnisation assurée par ceux-ci ne sera prise en considération que pour la seule quotité correspondant au versement patronal), à la condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale et soigné sur le territoire de la métropole ou des pays de la CEE et que le certificat médical soit adressé sous huitaine, sauf cas de force majeure.

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

ART. 13 L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, calculée dans les conditions ci-après :

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

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

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

ART. 14 L'indemnité est accordée, lors de chaque indisponibilité, à partir du 4e jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Elle est calculée sur la base d'un traitement du salaire mensuel effectif par jour d'absence ouvrable ou non.

ART. 15 Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un ouvrier au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celles des périodes fixées ci-dessus.

ART. 16 Il n'y a pas de délai de carence en cas d'absences pour accident de travail ou de maladie professionnelle.

ART. 17 Si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent titre acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

ART. 19

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

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

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

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

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

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

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

ART. 18

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

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

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

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

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

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

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

ART. 20

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

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

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

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

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

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

SECTION 8

Avenant : Accord du 9 mai 1980 relatif aux dispositions complémentaires à la mensualisation (industrie de l'emballage en bois)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

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

ART. 3

Il est institué une prime d'ancienneté. Elle est attribuée à tout ouvrier après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Elle est calculée sur le salaire minimal de l'échelon de l'intéressé - résultant des accords paritaires de la profession - d'après les taux respectifs ci-après, en fonction de l'ancienneté de l'intéressé :

Ancienneté	Pourcentage sur le minimum
3 ans	2
6 ans	5
9 ans	8
12 ans	10
15 ans	13

Cette prime ainsi calculée s'ajoute au salaire réel de chaque intéressé.

ART. 4 Cette prime d'ancienneté sera mise en place progressivement dans les entreprises, dans les conditions et délais suivants :

Ancienneté	Pourcentage prévu	Pourcentage de prime devant être versé			
		A la date d'application	Au 1er octobre		
			1981	1982	1983
3 ans	2	1	2	»	»
6 ans	5	2	3	4	5
9 ans	8	3	4	6	8
12 ans	10	4	5	8	10
15 ans	13	5	7	9	13

ART. 8 Le présent accord sera déposé conformément à la réglementation. Les parties signataires en demandent expressément l'extension au ministre du travail et de la participation.

ART. 5 Il est accordé à tout ouvrier faisant partie de l'effectif au 30 novembre et ayant, à cette date, au moins 3 ans d'ancienneté une prime correspondant à 1/47 des salaires effectifs bruts perçus au cours de la période du 1er janvier au 30 novembre.

Elle est payée au 31 décembre de l'année.

ART. 6 En ce qui concerne la prime d'ancienneté, le présent accord s'applique dans les conditions prévues à l'article 4, à compter du 1er octobre.

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

ART. 7 Le présent accord ne peut être la cause d'une restriction des avantages particuliers de même nature, acquis antérieurement à sa date de signature, étant entendu que les dispositions ci-dessus ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués ayant le même objet.

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

ART. 8

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

ART. 9

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

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

ART. 10

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

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

ART. 4

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

ART. 15

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

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

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

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

ART. 5

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

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

Pendant les 2 mois suivants, un délai-congé réciproque de 15 jours devra être appliqué, ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Dans ce dernier cas, si la décision vient de l'employeur, les 15 jours devront être payés.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée comme ci-dessus.

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

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

ART. 16

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

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

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

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

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

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

- les périodes militaires obligatoires ;

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

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

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

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

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

- le licenciement, sauf pour faute lourde ;

- les repos facultatifs de maternité,

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

ART. 6

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

- le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;

- la classification (1) (2) ;

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

- le régime de prévoyance et de retraites adoptés ;

- éventuellement les autres clauses particulières.

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

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

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

NOTA

(1) Pour le secteur des industries du bois, voir accord de classification du 28 avril 1989.

(2) Pour le secteur du négoce et de l'importation des bois, voir accord du 10 février 1992.

ART. 17

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

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

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

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

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

ART. 7

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

ART. 18

Toute résiliation du contrat de travail est notifiée par écrit avec accusé de réception et, si besoin est, par lettre recommandée.

ART. 11

Les modalités relatives à ces sujets devront être précisées dans une convention particulière les concernant, étant donné qu'ils sont considérés comme exceptionnels dans les industries visées par la présente convention.

ART. 1er

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

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans l'Union française ou à l'étranger.

ART. 12

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

A. - De 1 à 3 ans d'ancienneté :

- à 80 % pendant les 3 premiers mois ;

- à 50 % pendant les 3 mois suivants.

B. - Au-delà de 3 ans d'ancienneté :

- à 100 % pendant les 3 premiers mois ;

- à 50 % pendant les 3 mois suivants.

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

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, à compter du premier jour de la maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

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

Pour soigner ses enfants malades, il sera accordé après 1 an d'ancienneté aux cadres féminins des absences avec un maximum de 2 mois par an.

ART. 2 Le classement des ingénieurs et cadres est défini par les positions ci-après :

Position I

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

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

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

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

Position II

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

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

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

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

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

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

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

Position III

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

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

NOTA

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

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

ART. 13 Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés ne constituent pas une rupture de contrat.

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

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

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

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

ART. 3

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

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

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

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

ART. 14

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

ART. 23

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

ART. 19

La durée du préavis est liée à l'ancienneté dans l'entreprise.

- au cours de la première année, elle est de 1 mois ;

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

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

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

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

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

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal à chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être bloquées en une ou plusieurs fois.

ART. 20

Il sera alloué après 3 ans d'ancienneté aux cadres congédiés une indemnité distincte du préavis calculée à raison de 1/5 de mois par année d'ancienneté ou fraction d'année au moins égale à 3 mois jusqu'à 30 ans.

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

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

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

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement est versée au cadre à son départ de l'entreprise.

Lorsqu'un cadre, au cours de sa carrière dans l'entreprise, a été, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de congédiement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de 2 facteurs :

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois. L'indemnité au moment de son licenciement sera calculée en tenant compte du salaire de son ancienne fonction réévalué au jour de son licenciement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste moins rétribué et calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

Si un cadre, à condition qu'il ait plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est congédié (sauf en cas de faute lourde) entre 60 et 65 ans, l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité de congédiement qu'il aurait acquise à l'âge de 65 ans.

Lorsqu'un cadre part volontairement entre soixante et 65 ans - à condition d'avoir plus de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise - avec l'accord de son employeur, il reçoit une indemnité égale à 50 % de l'indemnité de congédiement calculée selon les règles ci-dessus en fonction de son ancienneté au jour de son départ.

Le cadre qui était précédemment collaborateur reçoit en cas de licenciement une indemnité calculée sans qu'intervienne la condition d'ancienneté (3 ans) fixée à l'alinéa 1er du présent article.

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

Dans le cas où le cadre possède une ancienneté de cadre égale ou supérieure à 3 ans, il bénéficiera d'une indemnité de congédiement composée de 2 éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de collaborateur, le second représentant une indemnité versée au titre de cadre. Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

ART. 21

Une indemnité de départ en retraite sera versée au cadre répondant aux 2 conditions suivante :

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

2° Prendre sa retraite à 65 ans. En cas de remploi dans l'entreprise, l'indemnité de départ en retraite sera diminuée de 20 % par année de présence. Elle s'éteindra à 70 ans.

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

Ce pourcentage variera selon le régime de retraite auquel est affilié le cadre C (tableau suivant).

Régime de retraite	8 % (obligatoire)	Intermédiaire	16 % (facultatif)
Indemnité de départ en retraite.	50 % de l'indemnité de congédiement.	35 % de l'indemnité de congédiement.	25 % de l'indemnité de congédiement.

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

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

ART. 22

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

SECTION 10

Avenant : Annexe II - Brosserie - Accord du 1er mars 1986

Source officielle Légifrance

ART.

CRITERE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE			AUTONOMIE	RESPONSABILITE		CONNAISSANCES REQUISES niveau de formation (éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Etendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	A l'égard du déroulement du travail	A l'égard d'autrui	
III	Un objectif à atteindre.	Choix des modes d'exécution et de la succession et de la combinaison des opérations.	Des travaux très qualifiés.	Instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, appuyées par des documents techniques. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur : est amené à agir avec autonomie dans certaines circonstances.	Eventuellement, préciser les documents reçus, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler ses résultats.	Nota. - Du fait de sa faculté d'autonomie, peut avoir une responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV b (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation V) : brevet professionnel (BP). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : brevet d'études prof. (BEP) et certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.
II	- soit un résultat à atteindre. - soit un ensemble d'opérations variées ou complexes.	Enchaînement d'opérations de façon cohérente ou application de modes opératoires indiqués.	Un travail qualifié.	Instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, appuyées le cas échéant de documents techniques d'exécution. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	Les tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues : les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.	Néant	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) : brevet d'études prof. (BEP) ou certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Niveau V bis (1 an de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : certificat de formation professionnelle (CFP). Vérification possible par moyens propres à l'établissement.

I	Tâches simples répétitives ou analogue.	Application des modes opérations fixés.	Des tâches.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	Conformité à des procédures indiquées.	Néant	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

ART.

Niveaux	Critères	CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL	NATURE DES INSTRUCTIONS	ETENDUE DU CHAMP D'ACTION
III	33	Opérations très qualifiées comportant des opérations délicates et complexes d'un métier déterminé (niveau P 3) associées avec : - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit des opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.	Instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Eventuellement compléter et préciser les instructions reçues, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.
	32			
	31	Opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques.	Eventuellement préciser les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, définir ses modes opératoires, aménager ses moyens d'exécution et contrôler le résultat de ses opérations.
II	23	Exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autre documents techniques.	Exploiter ses documents techniques, préparer la succession de ses opérations, définir ses moyens d'exécution, contrôler ses résultats.
	22			
	21	Soit : opérations classiques d'un métier, à enchaîner en fonction des nécessités techniques.	Instructions écrites ou orales, appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents	Exploiter ses documents techniques, préparer et régler ses moyens d'exécution et contrôler le

		Soit : ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou du fait de la diversité des modes opératoires.	techniques d'exécution.	résultat de son travail.

Niveaux	Critères	CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL	CONSIGNES DU TRAVAIL	CONFORMITE	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches.	Consignes détaillées (orales ou par documents techniques simples) expliquées et commentées fixant le mode opératoire.	Interventions portant sur les vérifications de conformité ; attention nécessaire en raison de la nature et de la variété des tâches.	De l'ordre de 1 mois.
	12	Exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies et entraînant des aménagements élémentaires de moyens.	Consignes précises et détaillées (écrites, orales ou par voie démonstrative) imposant le mode opératoire.	Interventions limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies.	1 semaine au maximum.
	11	Exécution, soit à la main, soit avec un appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.	Consignes simples et détaillées.	Vérification réduite à des constatations évidentes (pas de modification du produit).	Adaptation très rapide.

ART.

CRITERE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE			AUTONOMIE	RESPONSABILITE					CON REQ Nive form (Edu nati
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Etendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	A l'égard des résultats du travail	A l'égard du personnel				
						Individuelle		Collective		
						Accueil et adaptation	Appréciation et sanctions	Hygiène et sécurité	Information	
V	La réalisation des programmes définis.	Formuler les instructions d'application, répartir les programmes, en suivre la réalisation. Donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions.	Coordonner des activités différentes et complémentaires en assurant l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.	Directives précisant le cadre des activités, les moyens, objectifs et règles de gestion. Généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.	Contrôler les résultats par rapport aux prévisions et rendre les dispositions correctrices nécessaires. Contrôler, en fonction des moyens dont on dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées.	Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.	Apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application.	Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.	S'assurer de la circulation des informations.	Nive ans aprè BTS DUT fin d l'ens supe
IV	La réalisation des programmes définis.	Rechercher la bonne utilisation du personnel et des moyens dont on dispose.	Responsable directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus (tâches non qualifiées, travail qualifié, travaux très qualifiés).	Instructions précisant les conditions d'organisation. Contrôle d'un supérieur hiérarchique.	Contrôler l'exécution, décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité.	Participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation.	Apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels.	Imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit. Rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.		Nive Troi scol du 1 bac ; brev tech BSE
III	L'exécution d'un programme clairement défini.	En utilisant les moyens adaptés, répartir et affecter les tâches aux exécutants, assurer les liaisons	Responsable de l'activité d'un groupe composé de personnels généralement des niveaux I (tâches simples, répétitives ou	Instructions précises et détaillées. Contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.	Contrôler la réalisation (conformité, délai).	Accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation.	Participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles	Veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration	Transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.	Deu form moi prat prof aprè de n brev

		nécessaires à l'exécution du travail.	analogues) et II (travail qualifié).	Contrôler la réalisation (conformité, délai).			d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.	ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans des situations dangereuses.		prof (BP) Nive Deu scol du 1 l'ens du 2 brev prof (BEF d'ap prof (CAI

ART.

NIVEAU	CRITERES	TECHNICITE DU TRAVAIL	ROLE A L'EGARD DE L'OBJECTIF	ROLE A L'EGARD DES METHODES DE TRAVAIL
V	AM9	Coordination des groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.	Est responsable de la réalisation d'objectifs à terme ; prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant et pendant la réalisation.	Est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
	AM8	Coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Participe à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution ; donne des directives pour parvenir au résultat.
	AM7	Responsabilité sur des travaux diversifiés mais complémentaires (répondant aux définitions des niveaux I à IV).	Participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.	Est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre, intervient dans l'organisation et la coordination des activités.
IV	AM6 AM5	Responsabilité sur des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.	Est associé à l'établissement des programmes d'activité.	Est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
	AM4	Conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III (travaux très qualifiés).		Complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification.
III	AM3 AM2	Conduite de travaux des niveaux I et II (travaux non		Peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables du

		qualifiés et travaux qualifiés).		fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés.
	AM1	Conduite de travaux de niveau I (travaux d'exécution simples ou travaux de manutention ou d'entretien général).		Donne les instructions utiles, conseille et fait toutes observations appropriées.

ART.

CRITERE et NIVEAU	TYPE D'ACTIVITE			AUTONOMIE	RESPONSABILITE		CONNAISSANCES requises niveau de formation (éducation nationale)
	Objet du travail	Organisation de la conduite du travail	Etendue de la compétence	Instructions et contrôle hiérarchiques	A l'égard du déroulement du travail	A l'égard d'autrui	
V	Travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.	Association ou combinaison de conception, coordination, synthèse ou gestion.	Plusieurs techniques complémentaires (technique de production, sociale, administrative, commerciale, économique,...).	Directives constituant le cadre de l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux.	Larges responsabilités dans la prise en compte et l'intégration : - de données observées ; - de contraintes (d'ordre technique, économique, administratif ...) et du coût des solutions proposées.	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III : Deux ans de scolarité après le bac : - BTS ; - DUT ; - fin du 1er cycle de l'enseignement supérieur.
IV	Exploitation complexe ou étude d'une partie d'ensemble.	Mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens.	Une technique connue (parfaitement maîtrisée).	Instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	Appliquer les règles d'une technique connue avec une certaine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV a : Trois ans de scolarité au-delà du 1er cycle : bac de technicien ; brevet de technicien ; BSEC.
III	Analyse et exploitation simples d'informations (simples du fait de leur nature ou de leur répétition).	Mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	Une technique déterminée.	Instructions précises détaillées et informations sur le mode opératoire et sur les objectifs. Contrôle directe d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	Appliquer les règles d'une technique déterminée.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	Niveau IV b (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après formation de niveau V) ; brevet professionnel (B.P.). Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) ; brevet d'études prof. et certificat

							d'aptitude professionnelle.
II	Ensemble cohérent d'opération diverses.	Combinaison de séquences opératoires diverses à enchaîner de façon cohérente.	Travail qualifié au niveau d'une profession d'exécution.	Instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser les moyens disponibles. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	Recherche et obtention de la conformité en fonction du résultat à atteindre.	Néant.	Niveau V (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : brevet d'études prof. ou certificat d'aptitude professionnelle. Niveau V bis (1 an de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du 2e degré) : certificat de formation professionnelle (C.F.P.).
I	Opérations simples, répétitives ou analogues.	Application de modes opératoires.	Quelques opérations de type administratif.	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires. Contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	Conformité des procédures indiquées.	Néant.	Pas de formation professionnelle particulière préalable à la mise en place.

ART.

Niveaux	Critères	ROLE A L'EGARD DE L'OBJECTIF	INNOVATION	ASSISTANCE TECHNIQUE ou hiérarchique
V	53	Etude, détermination et proposition des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Elaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles.	Sous la conduite d'un ingénieur ou d'un cadre.
	52	Proposition de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Rechercher et adapter des solutions valables techniquement et économiquement en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Recours à l'assistance, avec propositions à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	51	Recherche de compatibilité entre l'objectif et l'innovation envisagée.	Rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles et avec l'objectif défini.	Recours à l'assistance, de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Niveaux	Critères	ETENDUE DU DOMAINE D'ACTION	MISE EN OEUVRE DE LA TECHNIQUE	MODE DE COMMUNICATION DES RESULTATS
IV	43	Elargie à des spécialités administratives ou techniques connexes.	Modifications importantes de méthodes, procédés et moyens.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
	42	Circonscrit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Adaptation et proposition de méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires.	Proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. CRITERE : 41
	41	Circonscrit en général à une technique ou à une catégorie de produits.	Choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés.	Présentation des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveaux	Critères	MODE D'EXECUTION	MODE DE COMMUNICATION DES RESULTATS
III	33	Exécution réalisée de manière autonome et par approches successives avec nécessité de déterminer des données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours de travail.	Rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.
	32	Exécution réalisée de manière autonome et selon un processus déterminé.	Etablissement de documents de forme correspondant à la spécialité : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes.
	31	Exécution réalisée selon un processus standardisé ou avec assistance dans le cas de processus inhabituel.	Etablissement de documents : transcription des données recueillies, brefs comptes rendus.

Niveaux	Critères	RECHERCHE ET OBTENTION DE LA CONFORMITE	DIFFICULTE D'EXERCICE DU CONTROLE
II	23	La recherche et l'obtention de la conformité font appel à l'expérience professionnelle.	Difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.
	22	La recherche et l'obtention de la conformité des opérations de vérification sont nécessaires.	Immédiatement pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.
	21	La recherche et l'obtention de la conformité comportent des	Possibilité de contrôle immédiat.

		difficultés classiques.		

Niveaux	Critères	CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL	CONTROLE	TEMPS D'APPLICATION
I	13	Combinaison et succession d'opérations diverses.	Minimum d'attention en raison de la nature et de la variété de l'opération.	De l'ordre de 1 mois.
	12	Exécution d'opérations simples à exigences de qualité et de rapidité définies.	Interventions limitées à des vérifications simples de conformité.	1 semaine au maximum.
	11	Exécution d'opérations faciles et élémentaires analogues à celles de la vie courante.	Vérifications se limitant à des constatations évidentes.	Adaptations très rapide.

SECTION 11

Avenant : Annexe IV - Brosserie - Accord du 1er mars 1986

Source officielle Légifrance

ART.

Note liminaire : le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes :

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2e échelon du niveau II (coefficient 180) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes (1er degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le détenteur d'un certificat de FPA (1er degré.)

d) Brevet professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

f) Baccalauréat de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un baccalauréat de technicien.

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes (2e degré) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 210) pour le titulaire d'un certificat de FPA (2e degré).

h) Brevet de technicien supérieur :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

i) Diplôme universitaire de technologie :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3e échelon du niveau III (coefficient 240) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

SECTION 12

Avenant : Accord national du 16 octobre 1987 sur la classification et les salaires minimaux du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois

Source officielle Légifrance

ART.
Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent répondre, par cet accord, aux mutations des industries du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en rétablissant une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

CHAMPS D'APPLICATION (1)

Fabrication d'articles en liège

REFERENCES NAPE : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège

REFERENCES NAPE : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège

REFERENCES NAPE : 6422

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail

REFERENCES NAPE : 4801

Parquets, moulure, baguettes

REFERENCES NAPE : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés

REFERENCES NAPE : 4804

Panneaux de Fibragglo

REFERENCES NAPE : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés

REFERENCES NAPE : 4804

Emballages légers en bois à l'exclusion des boîtes à fromage

REFERENCES NAPE : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)

REFERENCES NAPE : 4807

Fibre de bois

REFERENCES NAPE : 4807

Farine de bois

REFERENCES NAPE : 4807

Tourets

REFERENCES NAPE : 4805

Articles de sport (à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping)

REFERENCES NAPE : 5402

Articles de pêche (pour cannes et lignes)

REFERENCES NAPE : 5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

(1) Accord paritaire du 13 janvier 1992 :

Art. 1er - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805.

Art. 2 - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

NOTA

(1) Accord paritaire du 13 janvier 1992 :

Art. 1er - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805.

Art. 2 - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

ART. 4 (1)

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement 1 mois avant son application et au plus tard 2 mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-1 du code du travail (arrêté du 24 décembre 1987, art. 1er).

ART. 5

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

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

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

Au jour d'application de l'accord, la valeur du point est fixée à 23,65 F.

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

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

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

ART. 6

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

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

- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

ART. 7

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

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

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

- panneaux de Fibragglo ;

- fibre de bois ;

- matériel industriel, agricole et ménager en bois y compris les tourets.

ART. 1er

La nouvelle classification ouvrière est annexée au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard 3 mois après l'extension de l'accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

ART. 2

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation et de classification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

ART. 3

Voir salaires.

ART. 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

ART. 8

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 3 ans.

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

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;

- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;

- les étapes intermédiaires retenues.

SECTION 13

Avenant : Accord du 16 octobre 1987 relatif à la classification - Annexe I palettes en bois

Source officielle Légifrance

ART.

NIVEAU I

Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB. - Sans participation directe à la production.

AB. - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

NIVEAU II

Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C. - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple.

D. - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

NIVEAU III

Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E. - Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F. - Nécessitant des connaissances techniques.

G. - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

NIVEAU IV

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisantes pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H. - Dont il définit le mode opératoire.

I. - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J. - Et délicats - supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

SECTION 14

Avenant : Accord du 10 février 1992 relatif à la nouvelle classification des emplois dans le secteur du négoce et de l'importation des bois

Source officielle Légifrance

ART. **Préambule**

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans le commerce du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en établissant une échelle de rémunération propre à reconnaître les qualifications et à promouvoir les personnes.

Le présent accord se substitue aux accords de classification du 14 mai 1970 relatif aux ouvriers et aux collaborateurs, ainsi qu'à leurs avenants, et à tout accord ayant les mêmes objets.

ART. **9**

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

ART. **1er**

L'expression " Négoce et importation des bois " recouvre les activités du commerce :

- du bois ;

- des dérivés du bois ;

- et par extension de tout produit connexe.

Le présent accord s'applique donc aux entreprises du négoce et de l'importation des bois relevant du code APE 5907, à l'exclusion du commerce de gros de liège et articles en liège.

ART. 11

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

Les modalités de mise en oeuvre de cette progressivité sont précisées aux 6e alinéa et suivants de l'annexe VII, et découlent du tableaux ci-dessous :

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

ART. 10

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

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

- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté (pour ceux qui n'auraient pas atteint ces 15 ans au jour de l'entrée en vigueur du présent accord dans l'entreprise).

ART. 7

Les modalités de mise en oeuvre de l'accord sont précisées en annexes VII et VIII, les diplômes à prendre en compte, en annexes V et VI.

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs professionnelles, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement 1 mois avant son application et au plus tard le dernier jour du deuxième mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner au salarié concerné une réponse motivée par écrit dans les 30 jours.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

ART. 6

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal mensuel représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés par accord particulier.

ART. 8

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou lorsque le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

ART. 3

Les classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : celle du personnel ouvrier.

Annexe II : celle du personnel administratif, commercial, technique (ACT).

Annexe III : celle du personnel agent de maîtrise (AM).

Annexe IV : celle du personnel cadre (C).

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions exercées, en application des critères classants déterminés par les annexes I, II, III et IV.

Ces critères classants sont :

- la complexité des tâches effectuées ;

- les connaissances requises soit par formation acquise, soit par formation initiale ;

- l'autonomie ;

- l'encadrement.

Les classifications comportent des définitions de niveaux et échelons. Il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement des salariés doit être achevé au plus tard le lendemain du dernier jour du deuxième mois après la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

ART. 13

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Les démarches seront accomplies par les organisations patronales signataires dans le mois suivant la signature de l'accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs du négoce interindustriel qui voudraient y adhérer.

ART. 2

Cet accord prendra effet au plus tard le lendemain du dernier jour du 3e mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

ART. 12

Si au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale brute instantanée, charges exclues, des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, l'entreprise peut effectuer une application modulée dans la limite maximale de 3 ans et pour cette seule occasion. Dans ce cas la hausse totale sera appliquée à raison de 1/3 par an.

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

L'employeur portera par écrit à la connaissance des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise ou l'établissement la classification et le coefficient définis à chaque salarié concerné au terme du processus.

Les partenaires sociaux consigneront par écrit les raisons de cette application à effet retardé et les étapes intermédiaires retenues.

ART. 5

L'ensemble des grilles constitue un ensemble cohérent, déterminé de façon homogène, qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois disponibles dans l'entreprise, de l'expérience acquise, de la qualification et/ou de la formation des salariés.

ART. 4

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes prévus par les accords du 3 juillet 1991 et du 8 janvier 1992 donnent lieu à l'application de la classification correspondante.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 15

Avenant : Annexe V - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

Source officielle Légifrance

ART.

Numéros groupes nomenclature des formations	Qualification	Date des arrêtés
	Niveau V. - CAP	
	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois.	25-05-84
	Options	
50.2332	A. - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage.	
50.2321	B. - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage.	
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois.	08-10-79
50.2334	Tonnelier.	29-01-82
	Niveau IV - BT	
	Industries et commerce du bois.	
	Options	
50.2325	A. - Exploitation, débit, négoce ;	19-07-83
50.2326	B. - Industrie de transformation du bois et dérivés.	19-07-83
45.2301	B.P. - Industries du bois.	24-01-86
	Niveau III - BTS	
	Industries du bois.	
	Options :	
32.2327	A. - Fabrication	08-08-73
32.2301	B. - Technico-commerciale	08-08-73

SECTION 16

Avenant : Annexe VII - Négoce et importation des bois - Accord du 10 février 1992

Source officielle Légifrance

ART.

La présente annexe à l'accord de classification a pour objet de préciser les modalités de sa mise en oeuvre dans les entreprises ou établissements de la profession. Cette annexe traduit la volonté des organisations patronales et syndicales signataires de voir respectées par les parties les dispositions de l'accord précité.

A cet effet une réunion spécifique des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification aux salariés.

Le chef d'entreprise informera par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification et ce au plus tard 1 mois avant la date d'application du présent accord.

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

La mise en place de la nouvelle classification d'emploi prendra en compte la nature et l'intégralité des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié et ses compétences. Elle ne devra pas entraîner pour le salarié le versement d'une rémunération inférieure à celle qui lui était versée précédemment. Le niveau d'emploi, l'échelon et le coefficient correspondant à ses fonctions figureront sur son bulletin de paie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une prime d'ancienneté avant la mise en vigueur de l'accord, il a été prévu par l'article 10 une progressivité d'application.

La première année, les nouveaux bénéficiaires ayant de1 an à 3 ans d'ancienneté seront crédités d'1 point d'ancienneté, ceux ayant de 4 à 6 ans d'ancienneté de 2 points, ceux de 7 à 9 ans de 3 points, ceux de 10 à 12 ans de 4 points et ceux de 13 ans et plus de 5 points.

La deuxième année, les nouveaux bénéficiaires ayant un 1 d'ancienneté auront 1 point d'ancienneté, ceux de 2 à 3 ans auront 2 points, ceux de 4 ans 3 points, ceux de 5 à 6 ans 4 points, ceux de 7 ans 5 points, ceux de 8 à 9 ans 6 points, ceux de 10 ans 7 points, ceux de 11 à 12 ans 8 points, ceux de 13 ans 9 points et ceux de 14 ans et plus 10 points.

La troisième année, chacun des salariés nouvellement bénéficiaire sera crédité de 1 point par année d'ancienneté, comme prévu à l'article 8 de l'accord de classification.

Un bilan de l'application de l'accord relatif aux classifications des emplois sera communiqué aux représentants du personnel au plus tard 12 mois après la mise en place.

La commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective a aussi pour mission de répondre à toute demande relative à l'interprétation du présent accord national de classification et de ses annexes. La commission est composée de représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celui-ci.

La commission devra se réunir dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception auprès d'une des organisations patronales signataires. Cette demande devra être accompagnée de toutes informations et documents nécessaires.

La convocation à la commission paritaire nationale d'interprétation comprend les motifs de la saisine, ainsi que les informations et documents nécessaires à ses membres. Le procès-verbal de la réunion est transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai maximum de 15 jours.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale à laquelle a été adressée la demande de saisine.

SECTION 17

Avenant : Accord du 24 décembre 1992 relatif à la définition de la politique salariale dans l'industrie du bois

Source officielle Légifrance

ART. 9

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

Le présent protocole ne peut remettre en cause l'application de dispositions plus favorables, ayant le même objet, qui seraient en vigueur dans les entreprises.

Les parties signataires peuvent remettre chaque année en question les dispositions du présent protocole d'accord, conclu pour une durée indéterminée, moyennant le respect d'un préavis de trois mois avant le terme de l'année civile.

Toute remise en question du présent protocole d'accord devra être notifiée, par pli recommandé avec demande d'accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires.

ART. 5

La valeur du point d'ancienneté découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application de la valeur ainsi déterminée entrera en vigueur au 1er janvier de l'année civile faisant l'objet de la négociation.

ART. 8

Le présent protocole d'accord reste ouvert à tous les autres secteurs d'activités du bois - non mentionnés à l'article 1er - qui voudraient y adhérer, sous réserve, et dans le respect des dispositions de l'article 2.

ART. 7

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur lors de l'ouverture des négociations relatives aux salaires minima conventionnels pour l'année 2009.

ART. 10

Le présent protocole d'accord sera adressé au service des conventions et accords collectifs auprès du ministère du travail.

ART. 6

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois et de l'importation des bois, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en oeuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

-le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;

-les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;

-les facteurs objectifs et subjectifs pouvant conduire les femmes ou les hommes chargés de recrutement à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;

-la part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;

-les différences entre les contraintes respectives des femmes et des hommes quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur les choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;

-les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activités et les grilles de classification, et les origines possibles de ces écarts.

ART. 2

Les dispositions du présent protocole d'accord sont applicables à l'ensemble des salariés couverts par les accords du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 sur les classifications ainsi que celles résultant de l'accord UNEB du 5 novembre 1990, et de l'accord sur les classifications du personnel du négoce et de l'importation des bois du 10 février 1992.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART. 1er

Le présent protocole d'accord s'applique aux organisations patronales représentatives des activités suivantes :

Commerce de gros de bois et dérivés de bois (négoce et importation).

Référence NAPE : 5907

Fabrication d'articles en liège.

Référence NAPE : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège.

Référence NAPE : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège.

Référence NAPE : 6422

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.

Référence NAPE : 4801

Production de charbons de bois.

Référence NAPE : Néant

Parquets, moulures, baguettes.

Référence NAPE : 4803

Bois de placage, placages tranchés et déroulés.

Référence NAPE : 4804

Panneaux de fibragglos.

Référence NAPE : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés.

Référence NAPE : 4804

Application de traitement des bois.

Référence NAPE : 4804

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs).

Référence NAPE : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromages.

Référence NAPE : 4805

Palettes.

Référence NAPE : 4805

Tourets.

Référence NAPE : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes).

Référence NAPE : 4807

Fibre de bois.

Référence NAPE : 4807

Farine de bois.

Référence NAPE : 4807

Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.

Référence NAPE : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes).

Référence NAPE : 5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 4

Les salaires minima applicables à l'ensemble des coefficients et des catégories professionnelles découleront de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

L'application des nouveaux minima ainsi déterminés entrera en vigueur à la date fixée par les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle.

ART. 3

A l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire professionnelle sera convoquée annuellement, au plus tard en décembre, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, pour déterminer les dates et les modalités de la politique salariale, en vue de la revalorisation des salaires minima catégoriels, ainsi que de la valeur du point d'ancienneté pour l'année à venir.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 6 du 1 juin 1994 relatif à la classification des emplois dans les industries du bois

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent accord concerne les entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

Fabrication d'articles en liège.

Référence NAPE : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège.

Référence NAPE : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège.

Référence NAPE : 6422

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.

Référence NAPE : 4801

Production de charbons de bois.

Référence NAPE : Néant

Parquets, moulures, baguettes.

Référence NAPE : 4803

Bois de placage, placages tranchés et déroulés.

Référence NAPE : 4804

Panneaux de fibragglo.

Référence NAPE : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés.

Référence NAPE : 4804

Application de traitements des bois.

Référence NAPE : 4804

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs).

Référence NAPE : 4805

Emballages légers en bois, y compris les boîtes à fromages.

Référence NAPE : 4805

Palettes.

Référence NAPE : 4805

Tourets.

Référence NAPE : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes).

Référence NAPE : 4807

Fibre de bois.

Référence NAPE : 4807

Farine de bois.

Référence NAPE : 4807

Articles de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.

Référence NAPE : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes).

Référence NAPE : 5402

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 3

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du 1er octobre 1994.

Les salaires minimaux correspondant aux deux échelons de classification ainsi créés sont fixés conformément aux règles retenues dans l'accord du 20 décembre 1993 et ce à compter du 1er octobre 1994.

ART. 2

Les parties signataires conviennent de créer un niveau de classification professionnelle complémentaire à l'accord du 28 avril 1989 au sein de la classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT).

Cette modification fait suite à l'examen quinquennal qui a été effectué par les partenaires sociaux.

"Le nouvel ACT 7 est ainsi défini :

ACT 7 : Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1er échelon, coefficient 320 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2e échelon, coefficient 370 : il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique."

SECTION 19

Avenant : Accord du 27 novembre 1997 relatif aux commissions paritaires des industries de la brosserie

Source officielle Légifrance

ART. **Préambule**

Dans le respect des dispositions générales de la convention collective n° 3041 du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, la commission paritaire des industries de la brosserie a pour objectif, par des négociations qui lui sont propres et la signature des accords correspondants, de traiter l'ensemble des problèmes spécifiques à cette industrie.

Dans un souci d'efficacité et d'équilibre entre la représentation des différentes composantes de la commission, la représentation des personnels des entreprises au sein des délégations syndicales représentatives est définie par le texte qui suit.

ART. **1er**

Les membres de la commission paritaire comprennent les représentants de la délégation patronale et les membres de la délégation salariée.

ART. **2**

La commission paritaire est présidée par un membre de la délégation patronale désigné à cet effet par l'organisation patronale.

ART. **3**

Afin d'assurer la plus large représentation possible, chaque délégation est constituée d'un représentant permanent de chaque organisation syndicale représentative, et de 3 membres représentants les salariés des entreprises. Autorisés par leur entreprise, selon l'article 8 de la convention, ses représentants sont invités par leurs organisations syndicales respectives, à raison d'un seul représentant par entreprise.

ART. **4**

Conformément à l'article 8 de la convention du travail mécanique du bois, le temps de travail perdu pour participer aux réunions sera considéré comme du travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacements seront pris en charge. Les dispositions établies en annexe au présent accord définissent les conditions et modalités de leur remboursement.

ART.

Article 1er

Remboursement des frais de déplacement

Les entreprises remboursent les frais de déplacement des représentants des salariés participant aux travaux de la commission sociale paritaire des industries de la brosserie. Les justificatifs des dépenses des membres de la commission seront transmis à la fédération par leurs entreprises.

Article 2

Frais de transport

Les frais de transport sont remboursés sur la base titre du transport SNCF pour un trajet effectué en seconde classe. Si, exceptionnellement, les membres de la commission sont autorisés par leur entreprise à utiliser un véhicule personnel, le remboursement est effectué sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu pour les frais de déplacement de la fonction publique pour un véhicule n'excédant pas 5 CV.

Article 3

Frais de repas

Les frais de repas sont remboursés sur la base légale de 5 MG, un petit déjeuner ou autre collation sur la base de 2 MG (1).

Article 4

Frais hôteliers ou de couchettes SNCF

Pour les membres de la commission dont l'éloignement serait de plus de 400 kilomètres, ou dans tout cas exceptionnel et momentané de difficulté particulière de transport, le remboursement d'une nuit d'hôtel serait effectué sur la base de 11 MG ; celui de la couchette SNCF, au tarif de la couchette en seconde classe.

(1) MG : valeur du minimum garanti.

ART.

Le présent accord a pour champ d'application les activités 366 C de la nomenclature d'activités française (NAF), approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

SECTION 20

Avenant : Accord du 10 octobre 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

A. - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. L'intervention est considérée comme temps de travail effectif à compter du moment où le salarié part de chez lui.

B. - Mise en oeuvre

Mode d'organisation :

Les astreintes mises en oeuvre au sein des entreprises concernent notamment les salariés assurant la maintenance curative, ceux qui assurent la régulation des séchoirs et ceux liés à la sécurité. Les entreprises doivent, dans ce contexte, définir le ou les postes concernés par les astreintes ainsi que les salariés concernés par ce mode d'organisation.

La compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu :

A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail (soit la valeur du SMIC horaire en vigueur lorsque débute l'astreinte) par période de 6 heures consécutives commencées. Les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés font l'objet d'une indemnisation majorée de 25 %.

C. - Modalités d'application

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Cependant, il ne peut être demandé à un salarié d'être astreinte lorsqu'il est en congés payés ou en congés pour événements familiaux.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

ART.

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et les organisations professionnelles patronales actent leur volonté d'abroger les dispositions de l'accord du 24 février 1997 et de son avenant n° 1 du 19 septembre 1997, à compter du 31 décembre 2001.

ART.

A. - Mise en oeuvre

En application de l'article L. 215-5 du code du travail, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycle de travail, dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

B. - Durée maximale des cycles

La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 12 semaines maximum s'appliquant à la totalité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'équipe.

Le périmètre concerné ne peut être inférieur à 2 personnes.

Il sera possible de modifier les horaires du cycle au terme du cycle en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

C. - Incidences sur les heures supplémentaires (1)

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne calculée sur la durée du cycle de travail, par référence à la durée légale de travail applicable à l'entreprise.

A ce titre, seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donnent lieu, le cas échéant, au paiement des majorations légales et des repos compensateurs.

D. - Incidence sur la rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent par cycle peut être lissée sur l'année, y compris dans le respect des dispositions du chapitre VII.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-7-1 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

Le cadre assure, dans l'exercice de ses responsabilités, une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

Les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement soumis à un horaire collectif ou rémunéré au forfait assis sur une base annuelle bénéficie de réductions de temps de travail dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre prioritairement sous forme de jours entiers de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les strictes mesures du temps de travail en heures, et de nature à favoriser le développement de ce type d'emploi.

A. - Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail.

D'après l'article L. 212-15-1 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C3, coefficient 420, des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies et qu'ils perçoivent une rémunération brute supérieure au salaire minima conventionnel du C3 majoré de 15 %.

B. - Cadres soumis à un horaire collectif de l'entreprise

Les cadres signataires conviennent que le personnel d'encadrement au sens des grilles de classification, hors les cadres disposant d'un degré élevé d'autonomie, doit pouvoir bénéficier de la réduction du temps de travail à 35 heures lorsqu'il est soumis à l'horaire collectif de l'entreprise fixé à 35 heures.

C. - Cadres rémunérés au forfait assis sur une base annuelle

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir des conventions individuelles de forfait, établies sur une base annuelle, supérieure à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise. Différentes catégories de forfait pourront être établies :

1. Le forfait annuel en heures

Le forfait annuel en heures n'est applicable qu'aux cadres ou aux itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C1, coefficient 280, des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies ci-dessus.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 730 heures pour les itinérants non cadres, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611.9 du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 850 heures pour les cadres, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611.9 du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces cadres et ces itinérants non cadres bénéficieront des 11 heures de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires et verront leur temps de travail limité à 6 jours par semaine au maximum.

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

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

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

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

2. Le forfait annuel en jours (1)

Ce forfait est mis en place pour les cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient en raison de leur emploi du temps.

La convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail doit figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant après acceptation du cadre.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau C2, coefficient 360, des accords nationaux de classification de 1989 (1992 pour le secteur de l'importation des bois), sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies au préambule du C.

Le forfait ne pourra pas prévoir plus de 217 jours travaillés dans l'année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité des droits légaux à congés payés.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le cadre. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies au chapitre XI.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Un document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

(1) Point étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail, telles que prévues à l'article L. 212-15-3-III, alinéa 2, du même code, soient précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

I. - Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur 4 semaines

Une possibilité est donnée à l'employeur de réduire la durée hebdomadaire de travail, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

L'instauration de cette possibilité ne peut se faire qu'après consultation des représentants du personnel.

II. - Réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou demi-journées de repos RTT sur l'année

a) Principe

Une possibilité est donnée à l'employeur de prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (1).

b) Mise en oeuvre

Une obligation est faite à l'employeur de procéder à la comptabilisation du nombre d'heures de repos RTT portées au crédit de chaque salarié au cours de la période de référence qui doit être prévue préalablement.

Les droits à repos RTT sont acquis au fur et à mesure des heures effectuées par le salarié et doivent être portés sur un document qui lui est remis en même temps que la paie.

c) Modalités de prise de repos RTT

Les droits à repos RTT acquis par le salarié doivent être pris au plus tard au cours des 6 mois qui suivent la fin de la période de référence, sauf en cas d'affectation éventuelle à un compte épargne temps, selon un calendrier préalablement déterminé entre l'employeur et le salarié (2).

Les dates auxquelles les repos RTT peuvent être pris sont fixées par l'employeur, pour 50 % du nombre de jours de repos RTT portés au crédit du salarié et par le salarié pour 50 % de ce nombre.

Cependant, l'employeur peut restreindre la prise des repos RTT à l'initiative du salarié si elle peut mettre en cause le fonctionnement normal de l'entreprise ou de l'établissement (3).

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos RTT les salariés doivent être prévenus dans un délai de 7 jours travaillés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

d) Régularisation des repos RTT en fin de période

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de repos RTT acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de repos RTT ont été pris ou pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en repos RTT.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives aux repos RTT sont rémunérés sur la base de 151,67 heures aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de repos RTT, y compris dans le respect des dispositions du chapitre VII.

e) Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du repos RTT auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces repos RTT.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, qui prévoit que la prise des jours de repos doit demeurer pour partie au choix du salarié (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la modulation, base 35 heures ou moins, consiste en une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie d'une réduction de la durée du travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins, doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 35 heures ou moins.

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

A. - Mise en oeuvre de la modulation

La mise en application du dispositif de modulation est soumise dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application de la modulation prévue par le présent accord est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord après information des salariés concernés.

Par ailleurs, la mise en oeuvre de la modulation, sur tout ou partie de l'année, nécessite, lors de la consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, une information et une consultation qui porteront sur les raisons économiques et sociales la motivant mais aussi sur :

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;

- la période de modulation et la programmation indicative ;

- la nouvelle organisation du travail ;

- le personnel concerné par la modulation ;

- le type de contreparties prévues par le présent accord retenues en compensation de la mesure adoptée ;

- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises correspondent au plan de charge et au délai imposé par les clients. Cette situation justifie le recours à la modulation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

B. - Programmation

La modulation fait l'objet d'une programmation annuelle préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues dans l'entreprise ou l'établissement. La durée de la (ou des) période(s) de modulation est définie par une programmation arrêtée après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. Les salariés en sont informés collectivement par voie d'affichage au moins 30 jours ouvrables avant sa mise en oeuvre.

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En tout état de cause, la modification des horaires devra être expliquée.

C. - Limite de la durée hebdomadaire du travail

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

Une dérogation à 46 heures sur toute période de 12 semaines consécutives est prévue pour le secteur de l'emballage léger (code APE 4805) (1).

La programmation des périodes de basses activités ne peut pas permettre de fixer des durées hebdomadaires de travail effectif inférieures à 21 heures.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche sauf autorisation préfectorale.

D. - Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par le présent accord. Les heures visées ci-dessus sont payées avec la paye du mois considéré.

Ainsi, pendant la période de modulation, les heures effectuées dans les limites fixées au C ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La modulation conduit à déterminer en volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

A cet égard il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année (2).

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

S'il apparaît à la fin de la période de modulation que le plafond de 1 600 heures (ou 35 heures en moyenne hebdomadaire) au cours de l'année a été dépassée les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou à un repos de remplacement, au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur (2) :

- soit à un paiement majoré selon les dispositions légales pour les heures suivantes, et le cas échéant, au repos compensateur de droit commun ;

- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

E. - Traitement de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée et lissée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel faisant apparaître les diverses catégories d'heures de présence et d'absence, et les heures de travail effectuées.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés en même temps que leur bulletin de salaire.

F. - Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tel que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

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

G1. - Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation du fait d'une embauche en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (3) pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

- soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration.

La moyenne des heures effectuées par le salarié (3) pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel (4).

G.2 - Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié (3) pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salariéPour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation (4) :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la modulation ;

- de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la modulation ;

- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

H. - Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Ces indemnités se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné et dans le respect des articles :

- L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;

- L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;

- et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

I. - Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

J. - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté compte tenu notamment du carnet de commandes. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

K. - Interruptions accidentelles de travail

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

L. - Calendrier individualisé (5)

L'activité des salariés pourra être organisée selon des calendriers individualisés. Les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée et la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents sont les mêmes que celles définies auparavant.

M. - Dispositions sur l'égalité hommes femmes

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'accès à l'emploi doit être favorisé par la formation quel que soit le sexe. Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la formation est un moyen de mise à niveau du salarié.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

N. - Travail en 3 × 8 et plus

Les modalités d'application de la modulation doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise spécifique concernant les salariés travaillant en 3 × 8 et plus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 du code du travail relatif aux limites maximales journalières et hebdomadaires de travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail relatif aux heures excédant la limite haute de la modulation qui constituent des heures supplémentaires et donnent donc lieu à un paiement à taux majoré (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(3) Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé (étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail) (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(4) Ainéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(5) Paragraphe étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse les conditions de changement des calendriers individualisés, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

En application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Par ailleurs, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, doit faire l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières. La présente définition s'applique à tous les modes d'organisation du temps de travail et à toutes dispositions antérieures relatives au temps de travail effectif.

Ainsi, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions de l'article L. 212-4 du code du travail sont remplies, notamment les temps de pause, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le 1er client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier pour les salariés concernés et les absences pour événement personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la convention collective du travail mécanique du bois, le temps de pause des salariés travaillant en continu ou par postes est rémunéré comme temps de travail.

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, les parties signataires sont convenues que, dans la mesure où le salarié est bien dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause, bien que rémunéré, n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

A contrario, quand le salarié n'est pas dégagé de tout travail pendant cette pause, ce temps de pause est rémunéré et est considéré comme temps de travail effectif en application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail.

Par ailleurs, certaines périodes rémunérées et non travaillées sont assimilées à du travail effectif et sont retenues dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail.

Il en est ainsi pour (1) :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;

- les heures de délégation des représentants du personnel (art. L. 236-7, L. 412-17, L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail) ;

- les temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à la demande de l'employeur et compris dans l'horaire habituel de travail (art. L. 932-2 du code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er) .

ART.

A. - Garantie pour les salariés en place

Les salariés, dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures lors du passage aux 35 heures dans l'entreprise, bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale en francs à la rémunération mensualisée de base calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures (1).

Cette garantie de rémunération, calculée sur la base de 169 heures, s'applique également pour les entreprises qui décident de réduire progressivement la durée du travail en fixant leur horaire entre 35 et 39 heures (exemple : le salaire de base pour 169 heures est garanti lorsque l'entreprise décide de fixer son horaire collectif à 38 heures, 37 heures, 36 heures ...).

Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximum est de 3 ans, période au terme de laquelle elle est intégrée dans le salaire de base.

Les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne pourront pas être inclus dans l'indemnité différentielle et devront être payés en sus par l'entreprise (1).

De même, la prime d'ancienneté ne pourra être incluse dans l'indemnité différentielle et devra être payée en plus par l'entreprise (1).

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

La rémunération minimale mensuelle garantie est réduite à due proportion lorsque pour un motif quelconque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Lorsque l'absence est indemnisée ainsi qu'en cas d'absence pour congés payés, formation à la demande de l'entreprise, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, la rémunération garantie fait partie intégrante du montant de l'indemnisation versée au salarié et l'assiette de l'indemnisation inclue l'indemnité différentielle lorsqu'elle existe.

B. - Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents de ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu ci-dessus doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel, embauchés postérieurement à la réduction de la durée du travail, bénéficient également de cette garantie calculée à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant de cette garantie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I, alinéa 1, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

A. - Application de l'accord

La mise en application des modalités concernant le présent accord est soumise, dans les entreprises ou établissements dotés d'un délégué syndical, désigné par une organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au niveau national, habilité à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, à un accord avec celui-ci.

A défaut de délégué syndical, cette mise en oeuvre est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent mettre en application les modalités concernant le présent accord après information des salariés concernés.

B. - Entreprises ayant déjà signé un accord

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

C. - Bénéficie de l'allègement de charges Aubry II

Les entreprises qui appliquent le présent accord et qui fixent la durée collective du travail :

- au plus à 35 heures hebdomadaires ;

- ou à 1 600 heures sur l'année,

et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient de l'allègement de cotisations sociales définies par l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 doit être conclu.

Le présent accord permet le bénéfice de l'allègement dans les conditions fixées ci-dessus dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dotées de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives habilitées à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, l'accord doit être négocié avec ceux-ci.

Dans le cas où il y aurait carence de représentants syndicaux, l'employeur doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et doit informer au moins 21 jours à l'avance simultanément les salariés et les organisations syndicales représentatives de son intention de réduire le temps de travail par voie d'affichage ou par note écrite à chaque salarié.

Si, pendant ce délai, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier ou si plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives, un accord d'entreprise doit être négocié dans les conditions fixées au présent chapitre.

Dans les entreprises de 21 à 49 salariés, l'employeur ou son représentant recevra dans ce délai le ou les représentants de la ou des organisations syndicales représentatives qui en feraient la demande.

En l'absence de mandatement, il y aura accès direct.

Passé le délai de 21 jours, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et par la loi du 19 janvier 2000. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue avec l'Etat doit être conforme aux dispositions du présent accord.

D. - Dispositions spécifiques aux entreprises qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Le présent accord s'applique également aux entreprises qui veulent recourir aux aides Aubry.

Ainsi, le présent accord permet aux entreprises de 20 salariés et moins qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies ci-dessous de conclure directement auprès de la DDTEFP une convention de réduction collective de la durée du travail (1).

Il est rappelé que l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précise que, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, la réduction peut être organisée en trois étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au maximum de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail au plus tard le 1er janvier 2002 (1).

1. Réduction du temps de travail anticipée. - Ampleur de la réduction pour les entreprises qui anticipent les échéances légales

L'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précise que, pour pouvoir bénéficier des aides Aubry I, l'entreprise qui anticipera l'une des réductions visées ci-dessous avant les échéances légales doit prévoir que cette réduction doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus ;

- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

2. Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet offensif

Dans les entreprises désirant solliciter des aides Aubry I liées à l'anticipation, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié en application des dispositions de l'article L. 421-2 du code du travail.

Toutefois, lorsque le mode de calcul ainsi défini ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à celle fixée par la première phrase du second alinéa du IV de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

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

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche selon les modalités prévues par la loi (3).

3. Effet sur l'emploi dans le cadre d'un volet défensif (4)

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6 % ou 9 % selon les cas, des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte, pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

E. - Dispositions spécifiques aux entreprises nouvelles qui souhaitent bénéficier des aides Aubry I selon l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000

Afin de favoriser la création d'entreprises prenant des engagements spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération, les entreprises visées à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale créées postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 dont la durée collective de travail est fixé soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, bénéficient de l'aide visée à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 en application de l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 en vertu duquel l'accord collectif doit déterminer les dates et l'ampleur des étapes de la réduction du temps de travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise en vue d'obtenir le bénéfice, dans le cadre du volet défensif, de l'aide financière prévue à l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

A. - Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieur :

- à la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;

- à la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés après information du CE ou des DP s'ils existent.

B. - Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

C. - Garanties assurées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux 2 alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ni une interruption supérieure à 2 heures.

D. - Modification des horaires

Le contrat de travail définit, en outre, les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée

chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figure dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

E. - Les heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

F. - Passage de temps plein à temps partiel

1. Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein souhaitant travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit 6 mois au moins avant la date voulue (lettre recommandée avec accusé de réception), et doit être explicite.

La demande doit préciser la durée du travail souhaité et la date envisagée pour le changement de la durée du travail.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès des parties.

En tout état de cause, la réponse motivée de l'employeur sera communiquée au salarié dans les 2 mois suivant la réception de sa demande par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ces dispositions ne se substituent pas à la procédure spécifique du congé parental d'éducation à temps partiel.

2. Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'il est proposé à un salarié à temps plein de travailler à temps partiel hebdomadaire mensuel ou annualisé la procédure suivante doit être respectée :

Un entretien ayant pour objet la présentation de la transformation, ses motifs, et ses conséquences, doit être organisé avec le salarié concerné. Ce dernier pourra se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Au terme de cet entretien, et si le projet persiste, la transformation est proposée par écrit recommandé avec accusé de réception au salarié.

Le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de celle-ci.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé et signé par les 2 parties.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

3. Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un temps à temps plein bénéficient d'une priorité équivalente.

L'entreprise doit porter à la connaissance du personnel la liste des postes disponibles correspondants.

ART.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des secteurs d'activité suivants.

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois

RÉFÉRENCE NAPE : 5907

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail

RÉFÉRENCE NAPE : 4801

Parquets, moulures, baguettes

RÉFÉRENCE NAPE : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés

RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Production de charbon de bois

Panneaux de fibragglos

RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés

RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Application de traitement des bois

RÉFÉRENCE NAPE : 4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)

RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage

RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Palettes

RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Tourets

RÉFÉRENCE NAPE : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)

RÉFÉRENCE NAPE : 4807

Fibres de bois

RÉFÉRENCE NAPE : 4807

Farine de bois

RÉFÉRENCE NAPE : 4807

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping

RÉFÉRENCE NAPE : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes)

RÉFÉRENCE NAPE : 5402

Fabrication d'articles en liège

RÉFÉRENCE NAPE : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège

RÉFÉRENCE NAPE : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège

RÉFÉRENCE NAPE : 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART.

A. - Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être réalisée selon les modalités prévues par le présent accord.

B. - Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié ayant un an d'ancienneté révolu à la date de sa demande peut solliciter l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit, au moins 2 mois avant la date souhaitée pour l'ouverture du compte. (Une fiche modèle de demande d'ouverture de compte est annexée à l'accord.)

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié. Il peut être remis au salarié en cours d'année, à sa demande expresse et écrite.

C. - Alimentation du compte

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur (10 jours) et dans la mesure où les modalités de prise de congés payés dans l'entreprise le permettent ;

- tout ou partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire de travail, quel que soit leur forme et leur modalité (1) ;

- tout ou partie de sa prime d'intéressement, dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;

- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;

- les heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les 4 premières heures supplémentaires, prévue à l'article L. 212-5 du code du travail ;

- le cas échéant, les jours de congés d'ancienneté.

La décision de conversion doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai. L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

D. - Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les primes ou parties de primes dont le salarié souhaiterait la transformation en épargne-temps sont converties selon l'une des formules ci-après :

- prime brute/taux horaire brut = nombre d'heures à mettre au compteur ;

- prime nette/taux horaire brut + charges patronales = nombre d'heures à mettre au compteur.

E. - Conditions d'utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

- pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de 6 mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;

- pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de 6 mois ;

- pour permettre la prise et l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel dans les cas suivants : congé parental d'éducation, maladie dans le cadre de l'article L. 122-28-1 du code du travail, accident grave d'un enfant à charge prévu à l'article L. 122-28-9 du code du travail, passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre prévu à l'article L. 212-4-9 du code du travail ;

- pour permettre la rémunération des temps de formation effectuée en dehors du temps de travail effectif dans le cadre des actions prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail.

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

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables accumulé dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé. Elle est versée à l'échéance normale de la paie et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

F. - Autre utilisation du compte

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte, dans un délai d'un mois, sauf cas imprévisibles dès lors que celui-ci est ouvert depuis

au moins 2 ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;

- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 1er enfant, puis de chaque enfant suivant ;

- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;

- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la 2e ou 3e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

- décès du conjoint du salarié ;

- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire.

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de 3 façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;

- en raison de la rupture du contrat de travail ;

- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

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

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;

- dans les 3 mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

G. - Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les 2 entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

A défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues ci-dessus.

H. - Reprise du travail

Le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail aux termes duquel seule une partie des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

I. - Les heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du code du travail, est fixé à 130 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail ou sur un cycle régulier de travail tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5, alinéa 6, du code du travail.

Néanmoins, à titre transitoire, le seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires sur le contingent est fixé :

- en 2000 (ou 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 37 heures ou 1690 heures pour les entreprises appliquant des dispositifs d'aménagement du temps de travail comportant une durée annuelle pour le déclenchement des heures supplémentaires ;

- en 2001 (ou 2003 pour les entreprises de 20 salariés et moins), à 36 heures ou 1 645 heures en volume annuel ;

- à partir du 1er janvier 2002 (ou du 1er janvier 2004 pour les entreprises de 20 salariés et moins), l'imputation sur le contingent se fera au-delà de 35 heures ou 1 600 heures en volume annuel.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins), ce contingent est fixé à 90 heures.

La bonification de 10 %, prévue pendant l'année de transition, pour les heures entre 35 et 39 heures, qui passera à 25 % au terme de la période de transition prévue par la loi du 19 janvier 2000, pourra être donnée sous forme de repos mais pourra également prendre la forme d'une majoration de salaire conformément aux dispositions de l'accord du 23 mars 2000.

II. - Remplacement du paiement des heures supplémentaires

par un repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration (bonification) qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail. Le salarié bénéficie dans ce cadre du versement de la rémunération des heures supplémentaires et de la majoration de salaire y afférent.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Le repos compensateur de remplacement se cumule avec le repos compensateur de droit commun tel que prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent :

- si la conversion est une mesure collective ou individuelle ;

- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;

- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires faisant l'objet d'un remplacement de leur rémunération par un repos compensateur ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (1).

Le salarié reçoit mensuellement une information, annexée à son bulletin de paie, lui indiquant l'état de ses droits à repos (2).

Le salarié peut prendre le repos compensateur légal ou de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

Le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'accord du 23 mars 2000 relatif à la bonification prévue à l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 et en application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos compensateur légal ou de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit, étant précisé que l'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum de 1 an.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail qui détermine les heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'arti-cle D. 212-22 du code du travail (arrêté du 22 novembre 2001, art. 1er).

ART.

Nom du salarié : ...

Nom de l'entreprise : ...

Adresse du salarié : ...

Adresse de l'entreprise : ...

Date ....

Monsieur ...., salarié de l'entreprise ..... sollicite de celle-ci l'ouverture d'un compte épargne-temps en application des dispositions de l'accord national du 10 octobre 2000, relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois.

La décision d'affectation des différents éléments qui pourront servir à l'alimentation du compte devra être prise chaque année et portée à la connaissance de l'entreprise pour que celle-ci puisse assurer la comptabilisation et la gestion des éléments qui figureront dans le compte.

Il est rappelé, concernant le report de jours de congés payés, que Monsieur ..... informera l'entreprise de sa volonté d'affectation au plus tard le 31 mai de chaque année.

Fait à ....., le .....

Signature

ART.

A. - Engagements en matière de réduction de la précarité

Les entreprises, qui fixeront leur horaire collectif à 35 heures devront examiner les conditions dans lesquelles elles pourraient réduire la précarité en favorisant l'embauche par contrat à durée indéterminée.

A ce titre, les entreprises seront invitées à proposer l'embauche par contrat à durée indéterminée, en cas de création de poste pour des emplois à durée indéterminée, au(x) titulaire(s) de contrat(s) de travail à durée déterminée présent(s) dans l'entreprise à la date de création du poste.

Cette proposition est destinée aux titulaires de CDD bénéficiant de la qualification professionnelle et de la compétence requises pour le poste créé et à pourvoir.

B. - Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail doit tendre au développement de l'emploi dans les entreprises et établissements des secteurs d'activité concernés par le présent accord.

Ils estiment qu'une meilleure connaissance des métiers des industries du bois et de l'importation des bois doit permettre le renforcement du rôle de la formation en alternance dans les entreprises et notamment faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Ils s'engagent donc à favoriser l'information sur les possibilités de recours aux contrats de formation en alternance auprès des entreprises et de leurs salariés et à assurer un suivi paritaire des évolutions constatées au sein de la CPNE de la branche.

Ils s'engagent également à examiner les différentes possibilités d'informations sur le développement des contrats de qualification adultes, notamment pour les chômeurs de longue durée et les chômeurs âgés, et à assurer un suivi paritaire sur les actions possibles au sein de la CPNE de la branche.

ART.

A. - Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

B. - Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

C. - Entrée en vigueur

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

D. - Difficultés d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de difficultés d'application, en vue d'étudier les possibilités d'aménagements, de modifications voire de suppressions des dispositions du présent accord.

E. - Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelles relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

F. - Modalités de modifications de l'accord

Toute modification du présent accord fera l'objet d'une négociation d'un avenant entre les partenaires sociaux, en application des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux devront se réunir dans un délai de 3 mois à compter de la saisine de demande de modification par l'une des organisations signataires, ladite lettre de saisine devant comporter les demandes de modifications souhaitées.

G. - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

H. - Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

SECTION 21

Avenant : Avenant à l'avenant du 27 avril 2000 relatif à la formation des conducteurs Avenant n° 3 du 9 décembre 2002

Source officielle Légifrance

ART. 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ART. 2

Le 3e paragraphe " Contenu de la formation " de l'article 3 du chapitre II " Formation initiale minimale obligatoire " est ainsi modifié :

(voir cet article)

ART. 5

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2002.

ART. 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère de l'emploi et de la solidarité en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

RÉFÉRENCE/NAPE

...

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois : 5907

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail :

4801

Parquets, moulures, baguettes : 4803

Bois de placage, placages tranchés et déroulés : 4804

Production de charbon de bois : 4804

Panneaux de fibragglos : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés : 4804

Application de traitement des bois : 4804

Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : 4805

Emballages légers en bois, boîtes à fromage : 4805

Palettes : 4805

Tourets : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) : 4807

Fibres de bois : 4807

Farine de bois : 4807

Articles de sports, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes) : 5402

Fabrication d'articles en liège : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège 6422

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

SECTION 22

Avenant : Accord du 9 décembre 2008 portant désignation de l'OPCA « Brosserie »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Champ d'application :
Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale relève, au regard de la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, du code APE 32. 91Z « Fabrication d'articles de brosserie » (1).
Pour la gestion des contributions à la formation des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent :
1. De l'adhésion de la branche Brosserie à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dénommé OPCALIA.
2. De la création d'une section paritaire professionnelle (SPP), chargée d'assurer la gestion des fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus, conformément aux procédures prévues à cet effet par les statuts d'OPCALIA.
Les parties signataires conviennent de définir, dans un accord à intervenir ultérieurement, les missions de cette section paritaire professionnelle.
OPCALIA est ainsi désigné comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche Brosserie à compter du 1er janvier 2009, et ce pour une période initiale de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition.
Les montants des fonds collectés correspondent aux taux en vigueur fixés par les articles L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6331-14 du code du travail.
A la date de rédaction de l'accord, les contributions minimales que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle, variables selon la taille de l'entreprise, sont les suivantes.

Contributions minimales

POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE brute légalement affecté à la participation Formation	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 à 19 salariés	ENTREPRISES de 20 salariés et plus	CARACTÈRE OBLIGATOIRE OU NON du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
Taux global	0, 55 %	1, 05 %	1, 60 %	
Dont congé individuel de formation (CIF)	—	—	0, 20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
Dont professionnalisation	0, 15 %	0, 15 %	0, 50 %	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
Dont solde, et plan de formation	0, 40 %	—	—	Versement obligatoire sur la totalité à OPCALIA
Dont solde, et plan de formation	—	0, 90 %	0, 90 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement

(1) La fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

ART. 2

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation ou groupement professionnel d'employeurs pourra adhérer au présent accord.
L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires.
Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.
Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

ART. 3

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer les procédures de demande d'extension du présent accord et le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie du récépissé de dépôt de la demande d'extension.
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

ART.

Le présent accord intervient en application des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 et des dispositions de la loi du 4 mai 2004, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Pour leurs entreprises, les parties signataires souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation dans la branche Brosserie. En outre, ils s'engagent à négocier un accord sur la formation professionnelle, ainsi qu'à procéder à la création et à la mise en place d'une CPNE avant le 31 décembre 2009.

SECTION 23

Avenant : Rectificatif au Bulletin officiel n° 2010-15 du 8 mai 2010 relatif à l'accord du 9 juin 2009

Source officielle Légifrance

ART.

Page 67 :
Au lieu de :

Brochure n° 3041
Convention collective nationale
IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS
Brochure n° 3287
Convention collective nationale
IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS

Lire :

Brochure n° 3041
Convention collective nationale
IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

L'accord du 9 juin 2009 relatif à la négociation collective n'est pas rattaché à la convention collective nationale n° 3287, idcc 1947.
La FNB n'est pas signataire de l'accord du 9 juin 2009.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 1 du 9 février 2016 à l'accord du 24 octobre 2013 relatif à la réécriture du champ d'application de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent de remplacer l'article 1er des clauses générales de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries du négoce et de l'importation des bois, relatif au champ d'application par le texte ci-dessous.

« La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, des entreprises classées sous les numéros suivants de la nomenclature d'activité française (NAF) instaurée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises : voir annexe I.

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

ART. 2

Les organisations signataires conviennent que les dispositions de l'annexe II permettent la transcription en code NAF des dispositions relatives aux champs professionnels définis par activités, de tous les accords paritaires, ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

ART. 4

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

ART. 5

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

ART.

Les organisations signataires du présent avenant conviennent de modifier les dispositions de l'accord paritaire du 24 octobre 2013 afin d'intégrer dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries du négoce et de l'importation des bois, l'activité « fabrication d'ouvrage de tonnellerie » code NAF 16. 24Z.

En conséquence, elles conviennent de modifier l'annexe I et l'annexe II figurant dans l'accord du 24 octobre 2013 ainsi modifié.

ART.

Annexe I modifiée

Champ d'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège, travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boites à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

ART.

Annexe II modifiée

Champ d'application de tous les accords paritaires ou avenants conclus antérieurement au présent accord dans le cadre de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège – travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de sport à l'exclusion notamment des balles et ballons, des filets montés pour la pratique du sport, des matériels et équipements pour les sports nautiques, des gants et coiffures en cuir, des patins à glace ou à roulettes, des protections sportives, des boules à jouer, du matériel de camping	32.30Z
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires dans le secteur de l'importation de bois

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :
Référence NAPE 5907 : importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois.
Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

ART. 2 (1)

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1er avril 2007	À COMPTER DU 1er octobre 2007
I	AB	100	1 254,28	1 268
II	1 C	105	1 258	1 271
	2 D	110	1 262	1 275
	1 E	115	1 266	1 279
III	2 F	125	1 272	1 285
	3 G	135	1 324	1 329
	1 H	150	1 403	1 408
IV	2 I	170	1 508	1 513
	3 J	200	1 666	1 670

(1) Article étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 12 octobre 2007, art. 1er).

ART. 3 (1) La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique
Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

QUALIFICATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1er avril 2007	À COMPTER DU 1er octobre 2007
ACT 1		100	1 254,28	1 268
ACT 2	1	110	1 262	1 275
	2	120	1 269	1 282
ACT 3	1	135	1 324	1 329
	2	150	1 403	1 408
ACT 4		170	1 508	1 513
ACT 5	1	190	1 613	1 618
	2	210	1 718	1 723
ACT 6	1	240	1 876	1 880
	2	270	2 033	2 038
ACT 7	1	320	2 296	2 300
	2	370	2 558	2 563

Agents de maîtrise
Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

QUALIFICATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1er avril 2007	À COMPTER DU 1er octobre 2007
AM 1		190	1 613	1 618
AM 2	1	230	1 823	1 828
	2	270	2 033	2 038
AM 3	1	320	2 296	2 300
	2	370	2 558	2 563

(1) Article étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 12 octobre 2007, art. 1er).

ART. 4 La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :
Appointements mensuels minimaux :

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1er avril 2007	À COMPTER DU 1er avril 2007
C 1	280	2 086	2 090
C 2	360	2 506	2 510
C 3	420	2 821	2 825
C 4	460	3 031	3 035
C 5	480	3 136	3 140
C 6	510	3 293	3 298
C 7	550	3 503	3 508
C 8	600	3 766	3 770

ART. 5 A compter du 1er janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,73 €.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 26

Avenant salaires : Accord du 16 juin 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2011 dans l'industrie de la brosserie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « Brosserie » (code APE 32.91Z) :

« 32.91Z : Fabrication d'articles de brosserie

Fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoûtchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., la fabrication de brosses à habits et à chaussures. »

ART. 2

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1er septembre 2011, aux valeurs suivantes.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Montant
1	140	1 393
	150	1 417
	160	1 424
2	175	1 434
	185	1 445
	195	1 459
3	210	1 502
	225	1 559
	240	1 656
4	250	1 720
	270	1 853
	295	2 020
5	310	2 126
	330	2 252
	360	2 453

ART. 3

A compter du 1er septembre 2011, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté				
	3/6 ans	6/9 ans	9/12 ans	12/15 ans	15 ans et +
140	32,39	64,79	97,18	129,57	161,96
150	32,62	65,22	97,84	130,44	163,06
160	32,83	65,65	98,48	131,31	164,14
175	33,17	66,34	99,51	132,68	165,85
185	33,32	66,65	99,98	133,30	166,62
195	35,19	70,38	105,56	140,75	175,94
210	37,89	75,78	113,67	151,56	189,45
225	40,59	81,18	121,78	162,37	202,96
240	43,30	86,59	129,88	173,17	216,47
250	45,13	90,25	135,38	180,50	225,63
270	48,73	97,46	146,19	194,91	243,64
295	53,23	106,47	159,70	212,93	266,16
310	55,93	111,87	167,80	223,74	279,67
330	59,54	119,07	178,62	238,15	297,69
360	64,97	129,95	194,91	259,89	327,94

ART. 4

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la brosserie sont fixés, au 1er septembre 2011, aux valeurs suivantes en euros :

(En euros.)

Position	Appointements mensuels minimaux
P I a	2 305
P I b	2 706
P I c	3 026
P II a	3 260
P II b	3 410
P II c	3 540
P III a	3 765
P III b	4 035

ART. 5

Les parties signataires conviennent de prendre date en décembre 2011 pour négocier la grille des minima applicable au 1er février de l'année 2012.

ART. 6

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L.2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer, et ce avant le 31 décembre 2011, les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

ART. 7

7.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.
Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

7.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

7.4. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

ART. 8

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE : 5907

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois.
Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1er avril 2014
I	AB	100	1 446
II	1 C	105	1 454
	2 D	110	1 466
III	1 E	115	1 476
	2 F	125	1 490
	3 G	135	1 516
IV	1 H	150	1 564
	2 I	170	1 666
	3 J	200	1 835

ART. 3 La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1ER avril 2014
ACT 1		100	1 446
ACT 2	1	110	1 466
	2	120	1 485
ACT 3	1	135	1 516
	2	150	1 564
ACT 4		170	1 666
ACT 5	1	190	1 774
	2	210	1 887
ACT 6	1	240	2 060
	2	270	2 234
ACT 7	1	320	2 518
	2	370	2 806

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1er avril 2014
AM 1		190	1 774
AM 2	1	230	2 000
	2	270	2 234
AM 3	1	320	2 518
	2	370	2 806

ART. 4 La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

(En euros.)

Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1er avril 2014
C 1	280	2 289
C 2	360	2 748
C 3	420	3 091
C 4	460	3 322
C 5	480	3 436
C 6	510	3 610
C 7	550	3 840
C 8	600	4 127

ART. 5

A compter du 1er avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 28

Avenant salaires : Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « Brosserie » (code APE 32.91Z) :
32.91Z : Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoûtchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

ART. 2

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont fixés, au 1er mai 2014, aux valeurs suivantes.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Montant
I	140	1 446
	150	1 484
	160	1 491
II	175	1 511
	185	1 523
	195	1 537
III	210	1 580
	225	1 637
	240	1 732
IV	250	1 797
	270	1 934
	295	2 109
V	310	2 218
	330	2 350
	360	2 560

ART. 3

A compter du 1er mai 2014, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

Coefficient	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à12 ans	De 12 à15 ans	15 ans et plus
140	33,20	66,42	99,62	132,83	166,03
150	33,43	66,86	100,29	133,73	167,16
160	33,66	67,30	100,96	134,62	168,27
175	34,00	68,01	102,01	136,01	170,01
185	34,16	68,32	102,49	136,65	170,81
195	36,07	72,15	108,22	144,29	180,37
210	38,84	77,69	116,53	155,37	194,22
225	41,62	83,22	124,85	166,45	208,06
240	44,39	88,77	133,15	177,53	221,91
250	46,26	92,52	138,79	185,04	231,31
270	49,96	99,91	149,86	199,81	249,77
295	54,57	109,14	163,71	218,29	272,85
310	57,34	114,68	172,02	229,36	286,71
330	61,04	122,06	183,11	244,14	305,18
360	66,60	133,22	199,81	266,43	336,19

ART. 4

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la brosserie sont fixés, au 1er mai 2014, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Position	Appointements mensuels minimaux
I a	2 410
I b	2 821
I c	3 155
II a	3 399
II b	3 555
II c	3 691
III a	3 925
III b	4 207

ART. 5

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 6

6.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.
Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

6.4. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

ART. 7

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

SECTION 29

Avenant salaires : Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2015 dans l'industrie de la brosserie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « brosserie » (code APE 32.91Z) :
32.91Z
Fabrication d'articles de brosserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; fabrication de brosses à habits et à chaussures.

ART. 2

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont fixés, au 1er mai 2015, aux valeurs suivantes.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Montant
I	140	1 458
	150	1 496
	160	1 503
II	175	1 523
	185	1 535
	195	1 549
III	210	1 593
	225	1 650
	240	1 746
IV	250	1 811
	270	1 949
	295	2 126
V	310	2 236
	330	2 369
	360	2 580

ART. 3

A compter du 1er mai 2015, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

Coefficient	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	15 ans et plus
140	33,20	66,42	99,62	132,83	166,03
150	33,43	66,86	100,29	133,73	167,16
160	33,66	67,30	100,96	134,62	168,27
175	34,00	68,01	102,01	136,01	170,01
185	34,16	68,32	102,49	136,65	170,81
195	36,07	72,15	108,22	144,29	180,37
210	38,84	77,69	116,53	155,37	194,22
225	41,62	83,22	124,85	166,45	208,06
240	44,39	88,77	133,15	177,53	221,91
250	46,26	92,52	138,79	185,04	231,31
270	49,96	99,91	149,86	199,81	249,77
295	54,57	109,14	163,71	218,29	272,85
310	57,34	114,68	172,02	229,36	286,71
330	61,04	122,06	183,11	244,14	305,18
360	66,60	133,22	199,81	266,43	336,19

ART. 4

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la brosserie sont fixés, au 1er mai 2015, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Position	Appointement mensuel minimal
PI a	2 429
PI b	2 844
PI c	3 180
PII a	3 426
PII b	3 583
PII c	3 721
PIII a	3 956
PIII b	4 241

ART. 5

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.
Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à anciennetés et expériences égales.
Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 6

6.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de natures législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.
Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

6.4. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

ART. 7

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 2 juin 2016 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications dans les industries du bois relatif aux salaires minima au 1er juillet 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Activité	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	–
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Echelon	coefficient	Montant à compter du 1er juillet 2016
ACT 1		100	1 467
ACT 2	1 2	110 120	1 485 1 504
ACT 3	1 2	135 150	1 535 1 584
ACT 4		170	1 687
ACT 5	1 2	190 210	1 796 1 910
ACT 6	1 2	240 270	2 085 2 260
ACT 7	1 2	320 370	2 546 2 836

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1er juillet 2016
AM 1		190	1 796
AM 2	1 2	230 270	2 024 2 260
AM 3	1 2	320 370	2 546 2 836

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Appointements mensuels minimaux à compter du 1er juillet 2016
C 1	280	2 314
C 2	360	2 778
C 3	420	3 123
C 4	460	3 356
C 5	480	3 471
C 6	510	3 646
C 7	550	3 878
C 8	600	4 168

ART. 3

A compter du 1er juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 2 juin 2016 à l'accord du 16 octobre 1987 sur les classifications du personnel ouvrier dans les industries du bois relatif aux salaires minima au 1er juillet 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Activité	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	–
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

(En euros.)

Niveau	Echelon	coefficient	Montant à compter du 1er juillet 2016
I	AB	100	1 467
II	1 C	105	1 475
	2 D	110	1 486
III	1 E	115	1 495
	2 F	125	1 509
	3 G	135	1 535
IV	1 H	150	1 584
	2 I	170	1 687
	3 J	200	1 858

ART. 3

A compter du 1er juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 26 du 14 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes.

Activité	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibre de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Montant à compter du 1er juillet 2017
I	AB	100	1 481
II	1 C 2 D	105 110	1 485 1 496
III	1 E 2 F 3 G	115 125 135	1 505 1 520 1 546
IV	1 H 2 I 3 J	150 170 200	1 595 1 699 1 871

ART. 3

À compter du 1er juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

ART. 4 Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 33

Avenant salaires : Additif n° 24 du 5 avril 2018 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : Code NAPE : 4805.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
I	AB	100	1 499 €
II	1 C	105	1 503 €
	2 D	110	1 514 €
III	1 E	115	1 523 €
	2 F	125	1 538 €
	3 G	135	1 565 €
IV	1 H	150	1 614 €
	2 I	170	1 719 €
	3 J	200	1 893 €

ART. 3

À compter du 1er juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 5 avril 2018 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Activité	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2 La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
ACT 1		100	1 499 €
ACT 2	1	110	1 514 €
	2	120	1 533 €
ACT 3	1	135	1 565 €
	2	150	1 614 €
ACT 4		170	1 719 €
ACT 5	1	190	1 831 €
	2	210	1 942 €
ACT 6	1	240	2 121 €
	2	270	2 299 €
ACT 7	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
AM 1		190	1 831 €
AM 2	1	230	2 058 €
	2	270	2 299 €
AM 3	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

Cadres

Appointements mensuels minimaux.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
C 1	280	2 353 €
C 2	360	2 825 €
C 3	420	3 176 €
C 4	460	3 413 €
C 5	480	3 530 €
C 6	510	3 709 €
C 7	550	3 944 €
C 8	600	4 239 €

ART. 3 À compter du 1er juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

ART. 4 Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 27 du 5 avril 2018 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Activité	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
I	AB	100	1 499 €
II	1er échelon C	105	1 503 €
	2e échelon D	110	1 514 €
III	1er échelon E	115	1 523 €
	2e échelon F	125	1 538 €
	3e échelon G	135	1 565 €
IV	1er échelon H	150	1 614 €
	2e échelon I	170	1 719 €
	3e échelon J	200	1 893 €

ART. 3

À compter du 1er juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 5 avril 2018 à l'accord du 10 février 1992 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Activité	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée.

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
I	AB	100	1 499 €
II	1 C	105	1 503 €
	2 D	110	1 514 €
III	1 E	115	1 523 €
	2 F	125	1 538 €
	3 G	135	1 565 €
IV	1 H	150	1 614 €
	2 I	170	1 719 €
	3 J	200	1 893 €

ART. 3 La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée.

Salaires minima pour 151,67 heures.

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
ACT 1		100	1 499 €
ACT 2	1	110	1 514 €
	2	120	1 533 €
ACT 3	1	135	1 565 €
	2	150	1 614 €
ACT 4		170	1 719 €
ACT 5	1	190	1 831 €
	2	210	1 942 €
ACT 6	1	240	2 121 €
	2	270	2 299 €
ACT 7	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
AM 1		190	1 831 €
AM 2	1	230	2 058 €
	2	270	2 299 €
AM 3	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

ART. 4 La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée.

Appointements mensuels minimaux.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	À compter du 1er juillet 2018
C 1	280	2 353 €
C 2	360	2 825 €
C 3	420	3 176 €
C 4	460	3 413 €
C 5	480	3 530 €
C 6	510	3 709 €
C 7	550	3 944 €
C 8	600	4 239 €

ART. 5 À compter du 1er juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 26 du 11 avril 2019 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	...
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2019
ACT 1		100	1 522
ACT 2	1	110	1 537
	2	120	1 557
ACT 3	1	135	1 589
	2	150	1 639
ACT 4		170	1 746
ACT 5	1	190	1 859
	2	210	1 972
ACT 6	1	240	2 154
	2	270	2 335
ACT 7	1	320	2 630
	2	370	2 930

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2019
AM 1	–	190	1 859
AM 2	1	230	2 090
	2	270	2 335
AM 3	1	320	2 630
	2	370	2 930

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	À compter du 1er juillet 2019
C1	280	2 389
C2	360	2 869
C3	420	3 225
C4	460	3 466
C5	480	3 585
C6	510	3 766
C7	550	4 005
C8	600	4 305

ART. 3

À compter du 1er juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

ART. 4

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

ART. 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 11 avril 2019 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	4803
Parquets, moulures, baguettes	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4804
Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	À compter du 1er juillet 2019
I	AB	100	1 522
II	1 C	105	1 526
	2 D	110	1 537
III	1 E	115	1 547
	2 F	125	1 562
	3 G	135	1 589
IV	1 H	150	1 639
	2 I	170	1 746
	3 J	200	1 922

ART. 3

À compter du 1er juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

ART. 4

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

ART. 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 30 mars 2022 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activités	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801 / 20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803 / 20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4Z
Palettes	4805 / 20.4Z
Tourets	4805 / 20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5A
Fibres de bois	4807 / 20.1A
Farine de bois	4807 / 20.1A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 /51.4S
Fabrication de brosserie de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosserie industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosserie de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

ART. 2

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

ART. 3

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,28 € à compter du 1er juin 2022.

ART. 4

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 5

L'avenant entrera en vigueur le 1er juin 2022.

ART. 6

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

ART. 7

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

ART. 8

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

ART. 9

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

ART. 10

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

ART.

Annexe I
Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :
Salaires minima pour 151,67 heures :

Niveau			À compter du 1er juin 2022
1	AB	100	1 608 €
2	1er échelon C	105	1 610 €
	2e échelon D	110	1 612 €
3	1er échelon E	115	1 622 €
	2e échelon F	125	1 634 €
	3e échelon G	135	1 662 €
4	1er échelon H	150	1 715 €
	2e échelon I	170	1 826 €
	3e échelon J	200	2 011 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er juin 2022
ACT 1			1 608 €
ACT 2	1er échelon	110	1 612 €
	2e échelon	120	1 629 €
ACT 3	1er échelon	135	1 662 €
	2e échelon	150	1 715 €
ACT 4		170	1 826 €
ACT 5	1er échelon	190	1 945 €
	2e échelon	210	2 064 €
ACT 6	1er échelon	240	2 253 €
	2e échelon	270	2 443 €
ACT 7	1er échelon	320	2 752 €
	2e échelon	370	3 065 €

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1er juin 2022
AM 1		190	1 945 €
AM 2	1er échelon	230	2 186 €
	2e échelon	270	2 443 €
AM 3	1er échelon	320	2 752 €
	2e échelon	370	3 065 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1er juin 2022
C 1	280	2 499 €
C 2	360	3 001 €
C 3	420	3 374 €

C 4	460	3 627 €
C 5	480	3 751 €
C 6	510	3 940 €
C 7	550	4 190 €
C 8	600	4 504 €

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).