

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 1er juillet 2014 (réactualisation).

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0172

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 1er juillet 2014 (réactualisation).

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 29 avril 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000030264028

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000030264028

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 07:13

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 A	•
Article B	•
Article C	•
Article D	•
Article E	•
Article F	•
Article G	•
Article H	•
Article 29	•
Article 29.1. Egalité de rémunération	•
Article 29.2. Egalité au niveau du recrutement et de l'emploi	•
Article 29.3. Egalité d'accès à la formation	•
Article 29.4. Egalité dans le déroulement de carrière	•
Article 29.5. Organisation, aménagement et conditions de travail	•
Article 29.6. Congé de maternité et congé d'adoption	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 32.1. Ouvriers	•
Article 32.2. ACT et agents de maîtrise	•
Article 32.3. Cadres	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 34.1. Maternité	•
Article 34.2. Paternité	•
Article 34.3. Absence pour enfant malade	•
Article 34.4. Adoption	•
Article 34.5. Congé de solidarité	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 37.1. Fermeture totale et congés par roulement	•
Article 37.2. Durée des congés	•
Article 38	•
Article 25	•
Article 26	•

Article 26.1. Salaires	•
Article Annexe I	•
Article Annexe II	•
Article Annexe III	•
Article Annexe IV	•
Article 26.2. Primes et indemnités	•
Article 27	•
Article 27.1. Nettoyage. – Entretien des vêtements	•
Article 27.2. Fourniture de vêtements de protection	•
Article 28	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 24.1. Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)	•
Article 24.2. Mise à la retraite	•
Article	•
Article 8	•
Article 8.1. Principes généraux	•
Article 8.2. Droit syndical dans les entreprises	•
Article 8.3. Délégués syndicaux	•
Article 8.4. Représentant de la section syndicale	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 10.1. Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective	•
Article 10.2. Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne	•
Article 11	•
Article 11.1. Assemblées statutaires des organisations syndicales	•
Article 11.2. Autres absences	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 39	•
Article 39.1. Temps de travail effectif	•
Article 39.2. Astreinte	•
Article 39.3. Durée du travail	•
Article 39.4. Heures supplémentaires	•
Article 39.5. Temps partiel	•
Article 39.6. Temps de repos	•
Article 39.7. Travail de nuit	•
Article 40	•
Article 40.1. Mise en place du compte épargne-temps	•
Article 40.2. Bénéficiaires du compte épargne-temps	•
Article 40.3. Alimentation du compte épargne-temps	•
Article 40.4. Utilisation du compte épargne-temps	•
Article 40.5. Plafonnement du compte épargne-temps	•
Article 40.6. Liquidation du compte épargne-temps	•
Article 41	•
Article 41.1. Aménagement du temps de travail	•
Article 41.2. Conventions de forfait	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 24 juin 2015 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article	•

Avenant : Accord du 18 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie •

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•

Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article	•
Article 1er	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 11 du 10 février 2016 relatif à la politique salariale au 1er avril 2016

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 15 février 2017 relatif à la politique salariale

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 1er juillet 2014 (réactualisation).

ART.

A

Ainsi, les dispositions du présent accord annulent et remplacent :

- les dispositions de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 8 octobre 1956 ;
- les dispositions de l'avenant « Ouvriers » du 8 octobre 1956 ;
- les dispositions de l'avenant « Collaborateurs » du 8 octobre 1956 ;
- les dispositions de l'avenant « Ingénieurs et cadres » du 8 octobre 1956 ;
- les dispositions de l'avenant sur la mensualisation entrée en vigueur le 20 janvier 1978 ;
- les dispositions de l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;
- les dispositions de l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications des personnels dans les industries du bois de pin maritime ;
- les dispositions de l'avenant du 5 juillet 2010 à l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'organisation de la négociation collective ;
- les dispositions de l'[avenant n° 1 du 25 septembre 2012](#) à l'avenant du 5 juillet 2014 relatif à l'organisation de la négociation collective.

ART.

B

La convention collective est ainsi modifiée :

ART.

C

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

ART.

D

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature pour les signataires et après extension pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application.

ART.

E

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord.

ART.

F

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
G

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.
H

Les partenaires signataires considèrent que cet accord de réactualisation est un socle commun qui sécurise les parcours professionnels de l'ensemble des salariés.

Les accords d'entreprise signés postérieurement à cet accord ne pourront déroger à l'ensemble de ses dispositions, sauf à comporter des dispositions plus favorables aux salariés ou non prévues dans cet accord.

ART.
29

Dans le prolongement :

- de la [loi du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- de la [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

ART.

29.1.

Egalité
de
rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et nerveuse et dont les salariés concernés se sont acquittés avec des résultats équivalents.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un poste similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

En application des articles [L. 1225-26](#) et [L. 1225-44](#) du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

ART.

29.2.

Egalité
au
niveau
du
recrutement
et
de
l'emploi

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès à l'emploi.

Dans les entreprises de la branche des industries du bois, la nature de certains travaux ainsi que les effectifs très réduits des entreprises peuvent constituer un frein à la mixité des emplois. Les membres du CHSCT ainsi que les acteurs de prévention travaillant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail seront consultés pour aider les employeurs et favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les capacités professionnelles (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

ART.

29.3.

Egalité
d'accès
à la
formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois permanents, mais également dans l'évolution de qualifications professionnelles et, par conséquent, à des niveaux de rémunération supérieurs.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès aux actions de formation, et notamment au bilan de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Les partenaires sociaux rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

ART.

29.4.

Egalité
dans
le
déroulement
de
carrière

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

ART.

29.5.

Organisation,
aménagement
et
conditions
de
travail

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Elle cherchera à trouver à développer les solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou, en son absence, les délégués du personnel pourront être consultés pour les examiner, notamment en termes de contraintes physiques.

ART.

29.6.

Congé
de
maternité
et
congé
d'adoption

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution de carrière, les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des articles [L. 1225-26](#) et [L. 1225-44](#) du code du travail les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

De façon générale, les partenaires sociaux réaffirment l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants :

- pour les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité : [articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail](#) ;
- pour les règles applicables à l'adoption : [articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail](#) ;
- pour les règles spécifiques applicables à la paternité : articles [L. 1225-35](#) et [L. 1225-36](#) du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables aux congés particuliers liés à l'éducation des enfants : [articles L. 1225-47 à L. 1225-69 du code du travail](#).

ART.

30

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur.

Toute absence imprévisible autre que celles prévues à l'article 31 doit donner lieu de la part du salarié à une information de l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures. Un justificatif devra être fourni.

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

Par contre, sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus donne la possibilité à l'employeur d'engager la procédure légale de licenciement.

ART.

31

Les absences pour maladie et accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail dès lors que le salarié justifie son absence dans les délais prévus.

Le salarié doit, sauf cas de force majeure, motif légitime ou impossibilité absolue, prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

Dans le cas où l'employeur doit procéder au remplacement définitif du salarié pour des raisons d'organisation, il pourra procéder au licenciement, en respectant les procédures légales et/ou conventionnelles.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient des dispositions légales en matière de protection de leur emploi.

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.

Dans le cas d'une perturbation objective apportée à l'entreprise en raison de l'absence prolongée d'un salarié malade, l'employeur ne pourra procéder au licenciement du salarié malade que s'il pourvoit à son remplacement par le recrutement d'un salarié en contrat à durée indéterminée et selon l'horaire représentant le temps de travail du salarié malade.

ART.

32

ART.

32.1.

Ouvriers

La durée d'indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et suivant la durée de l'absence. Pendant une première période de 30 jours, le salarié perçoit 90 % de sa rémunération brute, puis les 30 jours suivants il perçoit les 2/3 de cette rémunération.

Ancienneté (en années)	Indemnisation par période de 12 mois (1)			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail, accident de trajet et Maladie professionnelle	Maladie	A 90% du salaire brut	A 66,66% du salaire brut
1 à 6	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	30 jours	30 jours
6 à 11	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	40 jours	40 jours
11 à 16	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	50 jours	50 jours
16 à 21	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	60 jours	60 jours
21 à 26	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	70 jours	70 jours
26 à 31	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	80 jours	80 jours
31 et plus	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	90 jours	90 jours
(1) Les indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération				

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Sous réserve de justifier d'une présence effective de plus de 1 an, les personnels ACT et agents de maîtrise bénéficieront d'une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt maladie justifié par un arrêt de travail.

L'indemnisation complémentaire sera versée sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance s'il y a lieu, et en tenant compte de la carence de versement de ces organismes.

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

- 80 % pendant 60 jours après 1 an de présence ;

- 80 % pendant 90 jours après 3 ans de présence.

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident sont accordés au salarié au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Sous réserve de justifier d'une présence effective de plus de 1 an, les personnels cadres bénéficieront d'une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt maladie justifié par un arrêt de travail.

Cette indemnisation complémentaire sera versée sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance s'il y a lieu et en tenant compte de la carence de versement de ces organismes.

L'indemnisation sous les réserves ci-dessus sera versée au collaborateur suivant le régime ci-après :

- 80 % pendant 3 mois et 50 % pour les 3 mois suivants de 1 an à 3 ans de présence ;

- 100 % pendant 3 mois et 50 % pour les 3 mois suivants au-delà de 3 ans de présence.

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

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident sont accordés au salarié au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

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

Pendant et après leur grossesse, les femmes bénéficient dans le cadre de leur travail d'avantages liés à leur état.

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

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

ART.

34.1.

Maternité

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un congé de maternité sera accordé aux salariées en état de grossesse, sous réserve de la justification de leur état.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressée un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler.

Pour éviter la carence des versements, l'employeur pourra subroger au versement de la sécurité sociale, par laquelle il se fera rembourser.

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de leur départ, des facilités pourront être accordées aux femmes allaitant leur enfant soit sous forme de congé sans solde, d'une durée de 12 mois au maximum, soit sous forme d'aménagement de l'horaire personnel de l'intéressée.

ART.

34.2.

Paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le salarié qui désire bénéficier de ce congé doit en avertir son employeur dans un délai de 1 mois précédant la date à laquelle il entend en bénéficier.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours prévu à l'article 36 et peut lui succéder directement ou être pris séparément.

ART.

34.3.

Absence pour enfant malade

Il peut être accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, des congés sans solde pour soigner un enfant malade. Ce congé ne pourra conduire à une absence supérieure à 15 jours calendaires par an.

ART.

34.4.

Adoption

Le salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption bénéficie du droit d'interrompre son travail, pendant plusieurs semaines, à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est accordé et pris dans les conditions légales en vigueur au moment de l'événement.

Lorsque les deux conjoints travaillent, le congé d'adoption peut être pris par le père ou la mère.

ART.

34.5.

Congé de solidarité

Tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par la loi.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'[article L. 1111-6 du code de la santé publique](#).

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

ART.
35

En application de l'[article L. 1225-47 du code du travail](#), relatif au congé parental d'éducation : tout salarié répondant aux conditions définies par la législation a droit à un congé parental d'éducation ou à une réduction de sa durée hebdomadaire de travail.

La suspension du contrat de travail pour la prise à temps plein du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

ART.
36

Tout salarié bénéficie sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence ([art. L. 3142-1 du code du travail](#)).

(En jours ouvrés.)

Mariage du salarié	4
Mariage d'un enfant	1
Décès du conjoint ou partenaire lié par un Pacs	3
Décès du père ou de la mère	1
Décès d'un enfant	3
Décès du père ou de la mère du conjoint	1
Décès du frère ou de la sœur	1
Journée défense et citoyenne (art. L. 3142-73 du code du travail)	1
Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption	3

Pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, seront pris en compte les enfants par filiation légitime.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées sans condition d'ancienneté et devront être prises par journée complète.

Les jours de congés seront accordés sur justificatif de l'événement correspondant. Ils seront pris dans les jours comprenant l'événement en cause ou immédiatement voisins. Ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits devient sans objet.

Des autorisations d'absence complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, pourront être accordées par l'employeur pour d'autres événements familiaux ou des démarches d'ordre administratif présentant un caractère impératif.

Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux salariés d'occuper la place qui leur revient dans les structures existantes ou à venir ayant un caractère social ou civique, il est convenu que dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise ces salariés puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées et sans rupture du contrat de travail.

Chaque cas fera l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur.

ART.
37

ART.

37.1.

Fermeture
totale
et
congrés
par
roulement

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

a) Fermeture totale

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

Cette date de fermeture devra être portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois à l'avance. La date de prise du congé principal est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année. Les entreprises auront la possibilité de déroger à cette période en lui substituant une autre période, qui sera fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement. Lorsque la direction de l'entreprise l'estimera absolument nécessaire, le personnel de maintenance 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 salariés dont le congé serait inférieur à la durée de la période de fermeture de l'entreprise.

b) Congés par roulement

La direction pourra organiser la prise des congés payés par roulement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, qui feront connaître à la direction les souhaits des salariés quant aux dates de départ en congés. L'ordre des départs sera fixé par la direction en tenant compte des nécessités du service, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

Ces consultations devront avoir lieu de telle sorte que l'affichage de l'ordre des départs puisse être effectué 1 mois avant la date du premier départ en congés.

Des congés pourront être accordés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ou de la période prévue par l'accord d'entreprise ou d'établissement, après accord entre la direction et les bénéficiaires.

ART.

37.2.

Durée
des
congrés

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

Sont assimilées à un temps de travail effectif, en vue du calcul de la durée des congés, les absences pour, d'une part :

le congé de maternité ou d'adoption ;

– la maladie professionnelle ;

– l'accident du travail,

d'autre part :

– la maladie ou l'accident justifiés dans les conditions prévues par l'article 31 du présent accord dans la limite d'une durée totale cumulée de 2 mois ;

– les périodes militaires de réserve, volontaires ou obligatoires ;

– les absences prévues aux articles 9 ;

– les congés exceptionnels prévus à l'article 36.

L'indemnité de congés payés annuels est calculée conformément à la réglementation en vigueur. Les congés payés, constituant un des éléments de la rémunération afférente au mois où ils sont pris, seront réglés à la même date que l'ensemble des autres éléments de la rémunération mensuelle dudit mois.

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur ([art. L. 3133-3 du code du travail](#)).

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de diminution de la rémunération dans la mesure où le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, a accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié et a travaillé normalement la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absence autorisée.

Une journée de solidarité est effectuée conformément à la loi en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit :

- pour le salarié, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée ;
- pour l'employeur, du versement de la contribution solidarité autonomie conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'accomplissement de cette journée seront fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les emplois du personnel affecté à la transformation du pin maritime en forêt de Gascogne sont classés en quatre catégories :

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

et plusieurs niveaux reposant sur des critères classants.

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

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

Classification des personnels ouvriers (O)

Niveau	Position	Description du poste
I	1	Personnel effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes simples, détaillées et précises et ne réclamant pas de connaissances particulières. Il se conforme aux procédures de travail qui lui sont données.
II		Personnel effectuant des travaux simples dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude et selon des consignes complètes indiquant les actions, les méthodes et les moyens.
	2	Sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple.
	3	Ayant une incidence sur la qualité du produit et nécessitant attention et rigueur dans le processus de production.
III		Personnel effectuant des travaux combinés constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.
	4	Appliquant des procédures définies et combinées.
	5	Autonome dans les choix des meilleures solutions de réalisation.
IV		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une pratique ou une dextérité pour respecter les normes qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine :
	6	– dont il définit le mode opératoire ;
	7	– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans les ateliers.
V		Personnel effectuant des tâches ou des travaux ou des actions très complexes de niveau professionnel élevé, possédant une connaissance complète de haute valeur technique.
	8	Proposant des modifications de méthode et de procédure.
	9	Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre des méthodes, procédures et moyens afin de réaliser et d'améliorer les objectifs donnés.

Classification du personnel administratif, commercial et technique (ACT)

Niveau	Position	Description du poste
I	ACT 1	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire, ne réclamant pas de connaissances particulières, conformément à des consignes indiquées et ne réclamant pas d'initiative de sa part.
II		Personnel effectuant des tâches d'exécution simple nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.
	ACT 2	Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données au cas par cas.
	ACT 3	Pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
III		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

	ACT 4	Mettant en œuvre des procédures définies et combinées.
	ACT 5	Mettant en œuvre des procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, et recherche d'informations.
IV		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques exigeant des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique.
	ACT 6	Analysant et interprétant les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
	ACT 7	Déterminant le mode de réalisation de l'action influant soit sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt, soit sur l'efficacité de l'organisation interne.
V		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches, des travaux ou actions complexes et de niveau professionnel élevé exigeant des connaissances techniques appropriées ou reconnues par une expérience significative antérieure.
	ACT 8	Proposant des modifications de méthodes, procédures et moyens pour remplir et améliorer les objectifs donnés.
	ACT 9	Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre les méthodes, procédures et moyens pour réaliser les objectifs donnés.

Classification du personnel agent de maîtrise (AM)

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités humaines auxquelles peuvent s'ajouter des responsabilités techniques nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition. Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par sa hiérarchie.

Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Niveau	Position	Description du poste
IV	AM 1	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des consignes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.
	AM 2	Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.
V	AM 3	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques mineures nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées.
	AM 4	Agent de maîtrise participant à l'élaboration de programmes, il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ou d'action et assurer leur mise en œuvre.
VI	AM 5	Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie, élaborant les programmes d'action et contrôlant leur mise en œuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui sont fixés.

Classification du personnel cadre (C)

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, la connaissance confirmée des outils, des produits et/ou managériale est nécessaire pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation est indispensable pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

Niveau	Position	Description du poste
VI	C 1	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un seul secteur déterminé ou une seule fonction précise.
VII	C 2	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs et ayant reçu

		une délégation de pouvoir limitée. Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
	C 3	Personnel responsable d'une unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
VIII	C 4	Cadre dirigeant assurant la direction intégrale de l'entreprise.

ART.

26

ART.

26.1.

Salaires

26.1.1. Négociations annuelles

Conformément à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) et à l'initiative des organisations patronales, une commission paritaire sera convoquée annuellement pour déterminer les modalités de la politique salariale pour l'année à venir. Un compte rendu des débats sera adressé aux partenaires sociaux dans le mois qui suit la date de la tenue de la commission sociale.

26.1.2. Détermination des salaires minima conventionnels

Les partenaires sociaux, en application de l'article 26, négocieront les salaires minima catégoriels applicables au niveau correspondant des grilles de classifications : ouvriers, ACT, agents de maîtrise et cadres.

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

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté, frais professionnels, majoration pour heures supplémentaires du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires.

26.1.3. Niveau de salaire

Les partenaires se réfèrent à l'avenant n° 10 du 14 mars 2014 sur les salaires et appliquent aux minima les grilles de salaires ci-dessous.

Salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1er avril 2014.

ART.

Annexe

I

(En euros.)

Niveau	Position	Salaire minimum
I	1	1 445,38
II	2	1 450,00
	3	1 455,00
III	4	1 463,00
	5	1 476,00
IV	6	1 518,00
	7	1 570,00
V	8	1 682,00
	9	1 777,00

ART.
Annexe
II

(En euros.)

Niveau	Position	Salaire minimum
I	ACT 1	1 445,38
II	ACT 2	1 450,00
	ACT 3	1 455,00
III	ACT 4	1 463,00
	ACT 5	1 476,00
IV	ACT 6	1 559,00
	ACT 7	1 601,00
V	ACT 8	1 703,00
	ACT 9	1 799,00

ART.
Annexe
III

(En euros.)

Classification	Salaire minimum
AM 1	1 686
AM 2	1 744
AM 3	1 835
AM 4	1 951
AM 5	2 058

ART.
Annexe
IV

(En euros.)

Classification	Salaire minimum
C 1	2 219
C 2	2 857
C 3	3 354
C 4	3 849

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,86 € à compter du 1er avril 2014.

ART.

26.2.

Primes
et
indemnités

26.2.1. Prime d'ancienneté et détermination du point d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est attribué aux salariés ouvriers, ACT et agents de maîtrise, 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. Lorsque le salarié cumulera 10 années complètes d'ancienneté, les points supplémentaires d'ancienneté seront attribués dès le 1er janvier, même si le contrat est postérieur au 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 qui découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 26.1.1.

A l'occasion de la réunion annuelle prévue à l'article 26.1.1, les conditions de revalorisation de la valeur du point seront examinées.

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

Cette prime se substitue à toute autre prime de même nature, sauf disposition contractuelle ou collective plus favorable.

26.2.2. Indemnités de travail posté

Chaque salarié travaillant dans le cadre d'une organisation de travail en continu ou par poste a droit à une indemnité de panier minimale fixée selon les modalités suivantes :

– 60 % du Smic horaire pour les postes de jour ;

– 125 % du Smic horaire pour les postes de nuit.

Le salarié travaillant dans le cadre d'une organisation de travail en continu ou par poste a droit à un repos de 20 minutes lui permettant de prendre un casse-croûte. Cette pause est rémunérée.

26.2.3. Indemnités pour travail de nuit

Les salariés dont l'horaire de travail les conduit à effectuer au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien pendant la période de 22 heures à 5 heures et qui effectuent plus d'une fois par semaine du travail de nuit sont soumis aux règles protectrices prévues par le code du travail : sont considérées comme temps de nuit les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures. Pour ces heures, le taux horaire sera majoré de 17 %.

ART.

27

ART.

27.1.

Nettoyage.
–
Entretien
des
vêtements

A l'occasion de travaux exceptionnels salissants ou insalubres, l'entretien et le nettoyage des vêtements fournis par l'employeur, dont le port est imposé et qui ne peuvent être revêtus qu'au sein de l'entreprise à la prise du poste, pourront être effectués par l'entreprise ou par le salarié. Dans ce dernier cas, il sera attribué une indemnité dont le montant sera fixé au sein de l'entreprise.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion du temps de travail effectif.

ART.

27.2.

Fourniture
de
vêtements
de
protection

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

La nomenclature des travaux en cause et la nature des protections seront négociées au sein de l'entreprise.

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

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié doit comporter notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;
- le nom, la désignation de l'emploi par référence à la classification telle que définie à l'article 25 du présent accord et le taux horaire pour les salariés rémunérés à l'heure, taux mensuel pour les salariés rémunérés au mois avec l'indication de l'horaire hebdomadaire habituel du travail ;
- l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification professionnelle qui lui est applicable ;
- la période de paie et le total des heures effectuées par mois comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, de dimanche... ;
- le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires et donnant lieu aux retenues légales ;
- la nature et le montant des retenues légales ;
- le montant des indemnités ou remboursement de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;
- le montant de la rémunération nette ;
- les retenues pour acomptes versés, etc. ;
- la somme nette remise au travailleur ;
- la date du paiement de la rémunération.

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

Les entreprises devront faire connaître leurs besoins aux services de Pôle emploi. Elles peuvent également recourir à l'engagement direct.

Simultanément, la liste des emplois vacants sera affichée sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

La formulation des offres d'emploi devra respecter la législation en vigueur concernant notamment l'égalité professionnelle, la non-discrimination, l'emploi des personnes handicapées... en vertu des [dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail](#).

Chaque engagement fait l'objet d'un écrit indiquant de façon précise et non limitative :

- a) Les nom, prénoms et domicile de l'intéressé ;
- b) La date d'entrée en fonction ;
- c) La nature de son contrat de travail ;
- d) L'emploi, la qualification à la présente convention ;
- e) Le ou les lieux d'emploi ;
- f) Les conditions de la période d'essai et sa durée ;
- g) La durée du travail ;
- h) La rémunération, les avantages en nature et les conditions particulières.

L'entreprise informera chaque nouveau salarié de l'application de la convention collective, des accords d'entreprise en vigueur, du règlement intérieur et des conditions de sécurité relatives au poste occupé.

L'engagement du salarié, sous réserve de la période d'essai, ne deviendra définitif qu'à l'issue de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail.

Dans les entreprises ayant eu recours au licenciement pour motif économique, les salariés licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauchage de 1 an renouvelable une fois sur demande expresse écrite du salarié au minimum 1 mois avant la fin de la première année. La priorité de réembauchage concerne les salariés licenciés pour motif économique (quels que soient le nombre de licenciements, l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié) ou ayant adhéré au congé de reclassement.

La période d'essai lors de l'engagement correspond à un moyen :

- pour l'employeur, d'évaluer les aptitudes professionnelles et la capacité d'adaptation du candidat ;
- pour le salarié, de considérer l'adéquation de son projet professionnel avec l'emploi proposé.

Il s'agit d'une période pendant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction des classifications :

Durée maximale de la période d'essai initiale

(En mois.)

Salarié	Période d'essai initiale
Ouvrier	
Niveaux 1, 2 et 3	1
Niveaux 4 et 5	2
ACT	2
Agent de maîtrise (AM)	3
Cadre (C)	4

L'employeur aura la possibilité de renouveler une fois la période d'essai pour une durée qui ne pourra pas dépasser la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

En cas d'essai non concluant, l'employeur, qui proposerait un autre emploi au salarié, pourra prévoir une nouvelle période d'essai au nouveau poste dont la durée maximum ne devra pas dépasser les périodes ci-dessus.

Cette nouvelle période d'essai devra faire l'objet d'une confirmation écrite et d'un nouvel avenant au contrat de travail.

La partie qui entend mettre fin au contrat de travail au cours de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance ainsi fixé :

Délai de prévenance de rupture de la période d'essai

Délai de prévenance		
Présence du salarié dans l'entreprise	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Le délai de prévenance fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification écrite de la rupture et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai, sans pour autant affecter la nature de celle-ci. Dans ce cas, la résiliation s'analysera en une rupture pendant la période d'essai et non en un licenciement. De ce fait, aucune indemnité de rupture ne sera due.

D'un commun accord l'employeur pourra dispenser le salarié du délai de prévenance prévu ci-dessus.

18.1. La démission ou le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception. En cas de rupture du contrat du fait du salarié, celui-ci pourra informer son employeur par lettre simple contre décharge. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de réception portée sur la décharge marque le point de départ du préavis.

18.2. La durée du préavis réciproque, en cas de rupture du contrat de travail, est fixée de la façon suivante :

Durée du préavis

	Démission		Licenciement		
Ancienneté	Moins de 1 an	De 1 an et plus	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Ouvriers	15 jours	1 mois	15 jours	1 mois	2 mois
ACT	15 jours	1 mois	15 jours	1 mois	2 mois
AM	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois	3 mois
Cadres	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois	3 mois

Le préavis ne s'applique pas en cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde. 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.

18.3. Si la rupture s'analyse en un licenciement, le préavis non exécuté sur demande de l'employeur donnera lieu au versement d'une indemnité compensatrice de préavis. Celle-ci sera égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé effectivement durant le préavis.

18.4. Pendant la durée du préavis, 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. Les heures de recherche d'emploi ne seront pas dues en cas de rupture à l'initiative du salarié.

18.5. Dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'employeur, si le salarié souhaite occuper un nouvel emploi dans une autre entreprise ou dans un cadre libéral avant l'expiration du préavis, l'employeur devra libérer le salarié avant la fin du préavis, afin de lui permettre d'occuper son nouvel emploi. Dans ce cas, le délai de prévenance est fixé à 5 jours, sauf accord entre les parties.

Si l'employeur donne son accord à la disponibilité anticipée du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé. L'accord devra faire l'objet d'un écrit.

18.6. Dans le cas d'une démission, si le préavis comporte une période au cours de laquelle le salarié est en congé, le préavis sera prolongé d'autant.

Dans le cas où les circonstances imposeraient un ralentissement d'activité, l'employeur fera connaître aux représentants du personnel, s'ils existent, les mesures qu'il adoptera pour pallier la situation. Il consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la mise en œuvre de ces mesures.

Les représentants du personnel seront invités à présenter toutes suggestions permettant de prendre les mesures nécessaires à la préservation des emplois, d'examiner toutes propositions d'accord entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise sur des projets innovants en la matière.

Ces projets devront s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs internes ou externes à la disposition des employeurs, tels que la gestion prévisionnelle des emplois, la formation, la mobilité, la polyvalence... avant d'envisager la rupture du contrat de travail pour motif économique.

Dans le cas où, malgré ses efforts, l'employeur se verrait dans l'obligation de procéder à des licenciements, il se conformera aux dispositions du présent accord ou, à défaut, à la réglementation en vigueur. L'indemnisation de la rupture sera conforme aux dispositions de l'article 21 de la présente convention ou, à défaut, des dispositions légales en vigueur au moment de la rupture, si celles-ci s'avéraient plus favorables.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage telle que prévue à l'article 16, à condition d'en faire la demande par écrit. Cette priorité s'exercera au même poste ou à des postes nécessitant des compétences équivalentes.

Dans le cas où le salarié qui entendrait se prévaloir de sa priorité aurait acquis des compétences supplémentaires, il devra en informer son ancien employeur et apporter la preuve par tous moyens de sa capacité à être réintégré à un poste nécessitant ces compétences.

Avant toute décision de licenciement individuel pour motif autre qu'économique, le salarié sera convoqué et entendu par l'employeur ou son représentant selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le salarié peut se faire assister d'un salarié de son choix appartenant obligatoirement à l'entreprise, que ce salarié soit ou non représentant du personnel.

En l'absence d'instance représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié aura la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur la liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département et disponible en mairie, en préfecture et à l'inspection du travail. Lors de la convocation, l'employeur devra clairement mentionner les adresses où la liste peut être consultée.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié licencié justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis. L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, il y a lieu de considérer l'ensemble de la dernière période d'emploi continue au sein de la même entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

L'indemnité de licenciement est calculée selon le barème suivant : 2/10 de mois par année de présence auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année de présence pour les années au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement économique, l'indemnité de licenciement sera versée en fonction des dispositions légales en vigueur.

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

L'indemnité légale de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

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

En cas de transmission ou de transfert d'entreprise, il sera tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs, à la condition qu'aucune rupture d'aucune nature ne soit intervenue depuis la conclusion du contrat de travail.

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 ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels conventionnels ;
- les suspensions du contrat de travail pour maternité, dans la limite de la période d'indemnisation ;
- le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée ;
- les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes militaires obligatoires ou les périodes assimilées comme telles ;
- les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Dans le cas où l'entreprise se verrait contrainte, pour des raisons tenant à l'organisation de l'entreprise, à sa situation économique ou à des raisons inhérentes à la situation personnelle du salarié, de proposer certaines modifications du contrat de travail d'un salarié, les parties conviennent de la nécessité de rechercher en premier lieu toutes les possibilités, y compris la formation, pour éviter cette occurrence.

Lorsque, malgré tout, les modifications s'avèrent inévitables en dépit des moyens évoqués ci-dessus, l'intéressé sera informé des modifications proposées par l'employeur par une notification en RAR ou remise en main propre contre décharge. Le document précisera les raisons des modifications, le contenu de celles-ci, les délais d'acceptation et les conséquences du refus éventuel.

Au cas où le salarié refuserait la proposition, l'employeur pourra soit renoncer aux modifications envisagées, soit rompre le contrat de l'intéressé. La rupture éventuelle du contrat de travail s'analysera comme un licenciement et devra respecter la procédure et le versement des indemnités de ruptures éventuellement dues.

Lorsqu'un salarié est en mesure de faire liquider sa pension de retraite à taux plein par les organismes d'assurance vieillesse et qu'il a atteint l'âge minimum requis pour l'ouverture de ce droit, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans que cette rupture constitue une démission ou un licenciement.

ART.

24.1.

Départ

à la

retraite

(à

l'initiative

du

salarié)

Procédure

Si le salarié entend se prévaloir de ce droit, il fera connaître son intention de partir en indiquant la date prévue de son départ, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant la date mentionnée.

Le salarié devra fournir à l'employeur tous documents permettant de vérifier qu'il remplit bien les conditions requises.

Indemnité

A son départ, le salarié bénéficie d'une indemnité calculée en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise, telle que définie à l'article 22 du présent accord.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois, ou des 3 derniers mois si la moyenne est plus favorable, incluant les primes pour ancienneté, les primes exceptionnelles et autres rémunérations, à l'exception des primes de fin d'année, d'intéressement, de participation, de vacances et de 13e mois.

Pour les ouvriers et employés :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 20 ans ;
- 4 mois de salaire après 30 ans.

Pour les agents de maîtrise et cadres :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 20 ans ;
- 4 mois de salaire après 30 ans.

ART.

24.2.

Mise

à la

retraite

Procédure

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein (à titre indicatif, au 1er juillet 2014 : à partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1er juillet 1951. Pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'[article L. 1237-5 du code du travail](#) :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69e anniversaire.

A compter du 70e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

L'employeur devra notifier sa décision au moins 2 mois avant la date prévue pour le départ du salarié.

Indemnité

Si l'employeur prend l'initiative du départ à la retraite, l'indemnité de départ sera égale à l'indemnité conventionnelle ci-dessus ou à l'indemnité légale de licenciement suivant le calcul le plus favorable.

ART.

Les organisations syndicales professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires, conscientes de la nécessité de disposer d'une convention collective facilement utilisable, décident de procéder à la réactualisation de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

ART.

8

ART.

8.1.

**Principes
généraux**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel.

En application de ce principe, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique, religieuse, les origines raciales pour arrêter leur attitude ou leur décision à l'égard d'un salarié, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, la promotion, les mesures de discipline ou la rupture du contrat de travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages collectifs ou individuels.

ART.

8.2.

**Droit
syndical
dans
les
entreprises**

Les parties contractantes reconnaissent également l'existence et le libre exercice du droit syndical dans les entreprises.

Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendront à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et aux entreprises, notamment la dispersion des lieux de travail.

Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;
- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'[article L. 2411-3 du code du travail](#) ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

ART.

8.3.

**Délégués
syndicaux**

8.3.1. A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement distinct est fixé comme suit.

Délégués syndicaux

Conformément à l'[article L. 2143-6 du code du travail](#), dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs ([loi n° 2008-789, 20 août 2008](#), art. V) dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Effectifss salariés	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2
De 2 000 à 3 999 salariés	3
De 4 000 à 9 999 salariés	4
Au-delà de 9 999 salariés	5

8.3.2. Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

Heures de délégation

(En heures par mois.)

Nombre de salariés	Temps
50 à 150 salariés	10
151 à 500 salariés	15
Plus de 500 salariés	20

8.3.3. Réception des représentants syndicaux

Les représentants désignés par les organisations syndicales seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise dans un délai de 1 mois maximum qui suit la réception de la demande. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet. Si cette demande porte sur les conditions de l'exercice du droit syndical, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale professionnelle ou d'un conseil juridique. En cas de circonstances ou d'événements exceptionnels, les représentants désignés par les organisations syndicales seront reçus, sur leur demande, dans les meilleurs délais par la direction de l'entreprise ou son représentant.

ART.

8.4.

**Représentant
de
la
section
syndicale**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés où il n'existe pas de délégué syndical désigné par une organisation représentative au sens de l'[article L. 2121-1 du code du travail](#), peut être désigné un représentant de la section syndicale conformément aux [dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail](#).

Pour l'exercice de son mandat, il dispose de 4 heures de délégation par mois. Ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif.

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 d'une priorité de réembauchage 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.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les avantages acquis à titre individuel à la date de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités et des durées différentes, notamment des détachements partiels.

10.1.1. Organisation de la négociation collective

A l'occasion de chaque réunion d'une commission paritaire convoquée en vue de l'étude, de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord composera sa délégation avec un maximum de trois représentants.

Le nombre total de représentants d'employeurs ne peut être supérieur à quinze pour une même réunion.

10.1.1.2. Réunions concernées

Les réunions concernées sont les réunions paritaires relevant de la présente convention collective, à savoir :

- commission paritaire ;
- commission mixte paritaire convoquée par le représentant de l'Etat ;
- commission régionale d'interprétation et de conciliation ; et
- autres commissions qui seraient créées par la convention collective.

10.1.3. Participation à la négociation collective

Les représentants définis à l'article 2.1 qui sont salariés en activité bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission paritaire sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord demandent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 15 jours calendaires à l'avance afin de prévenir leurs employeurs.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence, et l'employeur demande le remboursement des salaires et des cotisations sociales à l'APF 172 sur la base d'un bordereau établi à cet effet et sur justificatifs.

Les frais de déplacement, de repas, voire si nécessaire d'hébergement, des représentants de salariés sont pris en charge sur justificatifs et sur la base du règlement intérieur par l'APF 172.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs conclus dans le champ d'application du présent accord. Les conventions et accords collectifs conclus dans le champ du présent accord sont réputés conformes aux [dispositions de l'article L. 132-14, premier alinéa, du code du travail](#).

ART.

10.2.

Dispositions
relatives

au

financement

de

la

négo-
ciation

collective

dans

les

industries

de

pin

maritime

en

forêt

de

Gascogne

10.2.1. Création de l'APF 172

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une association paritaire pour le financement de la négociation (convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne) (APF 172). L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou les indemnités de perte de revenus des représentants des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale représentative ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord et conformément à son article 2.2. Dans ce but, l'APF 172 recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

10.2.2. Cotisation des employeurs à l'APF 172

Les employeurs de salariés d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord contribuent au financement de l'APF 172 au moyen d'une cotisation égale à 0,1 % de la masse salariale (DADS N – 1) entrant dans l'assiette des cotisations sociales plafonnée à partir de 1 M€ de masse salariale selon le barème suivant.

(En euros.)

Masse salariale	Plafond de la cotisation
Plus de 10 M€	6 000
De 5 M€ à 10 M€	4 000
De 4 M€ à 5 M€	3 000
De 3 M€ à 4 M€	2 000
De 2 M€ à 3 M€	1 500
De 1 M€ à 2 M€	1 000

Cette cotisation est exigible au 28 février de chaque année et est recouvrée par l'APF 172.

10.2.3. Affectation du produit des cotisations recueillies

Le produit des cotisations recueillies par l'APF 172 est affecté au financement des frais exposés par les organisations syndicales représentatives de salariés et professionnelles d'employeurs pour l'animation et l'information relatives à la négociation collective et à la préparation de cette dernière.

10.2.4. Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives et des employeurs à l'occasion de la négociation collective

Après déduction des frais de gestion de l'association paritaire pour le financement de la négociation (APF 172), les frais ci-dessous sont pris en compte.

A. – Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives

Les produits recueillis sont prioritairement utilisés par l'APF 172 :

- d'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 10.1.1 ci-dessus et des cotisations sociales y afférentes. A cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'APF 172 ;
- d'autre part, pour la prise en charge des frais de repas, de déplacement et éventuellement d'hébergement dus en application de l'article 10.1.3 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux représentants des salariés concernés après consultation de la feuille de présence par l'APF 172.

B. – Financement des frais exposés par les employeurs

L'APF 172 prend en charge les frais exposés par les représentants des employeurs à l'occasion des réunions de commission paritaire en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, dans le champ d'application du présent accord en application de l'article 10.1.1.

A l'issue de chaque réunion, l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la commission paritaire transmet à l'APF 172 un état des présences émargé par les intéressés.

L'APF 172 peut verser un montant forfaitaire par participant pour compenser la perte de revenu des participants employeurs.

10.2.5. Financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective

Lorsque, à la fin de l'exercice, il est constaté que les frais mentionnés à l'article 3.4 n'ont pas entièrement consommé le produit des cotisations recueillies, le solde peut être réparti entre les organisations syndicales représentatives de salariés (50 %) et les organisations d'employeurs (50 %) ayant participé à au moins la moitié des réunions de négociation collective au cours de l'exercice écoulé, pour le financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective.

Les pourcentages destinés aux salariés sont répartis par L'APF 172 entre les organisations syndicales de salariés. Cette répartition est effectuée de façon égalitaire entre elles.

Les pourcentages destinés aux employeurs sont répartis par L'APF 172 entre les organisations représentatives des employeurs selon les modalités définies entre elles.

ART.
11

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

ART.
11.1.

**Assemblées
statutaires
des
organisations
syndicales**

Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai de 10 jours ouvrés de la convocation écrite émanant de celles-ci dans la limite de 3 jours par année civile.

Ces absences ne seront ni payées ni indemnisées par l'entreprise, sauf remboursement prévu par l'organisation invitante. Elles ne seront considérées comme du temps de travail effectif que pour le calcul des droits à congés annuels et le calcul des congés payés eux-mêmes. Elles ne pourront pas être prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Par ailleurs, les employeurs pourront accorder des autorisations d'absences non justifiées par les motifs ci-dessus s'ils considèrent que l'absence ne provoque 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.
11.2.

**Autres
absences**

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou à des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, conformément aux dispositions des articles [L. 3142-7](#) et [R. 3142-1](#) du code du travail.

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs, réglementaires, conventionnels en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions. Ces absences ne seront ni payées ni indemnisées et ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif, sauf modalités législatives ou réglementaires plus favorables.

La représentation du personnel par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est régie par les dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Il est institué dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés des délégués du personnel dont le nombre est fixé comme suit :

Délégués du personnel

Effectif	Titulaires	Suppléants
De 11 à 25 salariés	1	1
De 26 à 74 salariés	2	2
De 75 à 99 salariés	3	3
De 100 à 124 salariés	4	4
De 125 à 174 salariés	5	5
De 175 à 249 salariés	6	6
De 250 à 499 salariés	7	7
De 500 à 749 salariés	8	8
De 750 à 999 salariés	9	9
Au-delà de 1 000 salariés par tranche de 250	+ 1	+ 1

Collège(s) délégués du personnel et comité d'entreprise (1)

Effectif de l'entreprise	Nombre de collège(s)
De 11 à 25 salariés	Un collège unique.
De 26 à 499 salariés ou 25 cadres et plus	Deux collèges : – un collège ouvriers et ACT ; – un collège agents de maîtrise et cadres. Un collège supplémentaire si il y a plus de 25 cadres dans l'entreprise.
A partir de 500 salariés ou 25 cadres et plus	Le protocole préélectoral définira l'existence d'un troisième collège : collège cadres. Dans ce cas : – le premier collège concernera ouvriers et ACT ; – le second collège, les AM ; – le troisième, les cadres.

(1) Comité d'entreprise pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Comité d'entreprise : nombre de membres

Effectif de l'entreprise	Nombre de membres élus	
	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3
De 75 à 99 salariés	4	4
De 100 à 399 salariés	5	5
De 400 à 749 salariés	6	6
De 750 à 999 salariés	7	7
De 1 000 à 1 999 salariés	8	8
De 2 000 à 2 999 salariés	9	9
De 3 000 à 3 999 salariés	10	10

**ART.
13**

Dans les entreprises, quelle que soit leur forme juridique, dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, l'employeur aura la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise.

Le nombre de représentants à élire est fonction de l'effectif de l'entreprise.

Délégation unique : nombre de délégués

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués élus	
	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3
De 75 à 99 salariés	4	4
De 100 à 124 salariés	5	5
De 125 à 149 salariés	6	6
De 150 à 174 salariés	7	7
De 175 à 199 salariés	8	8

**ART.
14**

Conformément aux dispositions légales, il est institué dans chaque entreprise ou établissement de plus de 50 salariés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

La formation initiale spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi.

Compte tenu du travail particulier dans la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander le respect rigoureux des consignes d'utilisation des machines, l'emploi des dispositifs de protection collectifs et individuels, la stricte observation des règles d'hygiène, de sécurité, notamment en matière d'incendie, de manutention...

Les membres du CHSCT seront élus par un collège désignatif composé des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique.

Nombre de représentants du personnel au CHSCT

Effectif de l'entreprise	Nombre de représentants
Jusqu'à 199 salariés	3, dont 1 maîtrise (AM) ou cadre (C)
De 200 à 499 salariés	4, dont 1 maîtrise (AM) ou cadre (C)
De 500 à 1 499 salariés	6, dont 2 maîtrises (AM) ou cadres (C)
Plus de 1 500 salariés	9, dont 3 maîtrises (AM) ou cadres (C)

ART.
1er

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ ou établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, de la Charente, de la Charente-Maritime, des Landes, de la Dordogne, de la Gironde, de Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant.

Les entreprises et/ ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2,2008).

16. 10A. Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation

A l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article L. 1144-3 du code rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

16. 23Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie

Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures.

16. 24Z. Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois.

16. 29Z. Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte-manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

NOTA

Par [arrêté ministériel du 23 janvier 2019](#), pris en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (IDCC 172) a fusionné avec celui de la [convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois](#) (IDCC 158), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)).

ART.
2

Le présent accord ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement qui l'emploie, à la date de la signature du présent accord.

Les clauses du présent accord remplaceront celles des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises ou établissements.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou convention.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de l'arrêté d'extension le concernant. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation du présent accord peut également emporter effet lorsque :

– l'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord ; et

– la dénonciation émane d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires du présent accord n'entraîne pas la mise en cause du présent accord.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Les discussions devront s'engager dans les 60 jours suivant la date de ce préavis.

Toutefois, les dispositions du présent accord de réactualisation de la convention collective continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

Les parties signataires s'obligent à effectuer un examen biennal des dispositions du présent accord et de ses modalités d'application.

En outre, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions pour une mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Le présent accord est révisable au gré des parties après un préavis d'au moins 6 mois à compter de la notification du présent accord.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Cette demande sera adressée par courrier recommandé avec avis de réception.

Les discussions devront s'engager dans les 6 mois suivant la date de la demande de révision.

La faculté d'adhérer ultérieurement au présent accord est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), sous réserve que l'adhésion soit totale.

L'organisation qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion auprès de l'administration compétente.

Tous les différends nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la convention collective qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à une commission régionale paritaire d'interprétation ou de conciliation afin de rechercher une solution amiable. Pour cela, la commission régionale paritaire d'interprétation ou de conciliation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la convention collective et de ses avenants.

Cette commission est composée au maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants des employeurs ayant si possible participé à l'élaboration du présent accord.

Un règlement intérieur précisera les modalités de saisine de la commission.

La commission régionale paritaire d'interprétation ou de conciliation devra entendre les parties en conciliation ou bien leurs représentants dûment mandatés afin qu'elle puisse se prononcer si possible dans un délai de 1 mois et au maximum de 2 mois à dater de la réception de la demande initiale.

Elle conclura ses débats par un procès-verbal notifié aux parties en conciliation dans le délai de 1 semaine.

Jusqu'à l'expiration de ce délai, les parties s'engagent à ne susciter aucune forme d'actions contentieuses liées au différend faisant l'objet de cette procédure.

La participation à la CRPIC sera considérée comme une participation à une commission paritaire.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail](#), dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés [à l'article L. 1233-21](#).

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de la convention collective de l'industrie de bois de pin maritime en forêt de Gascogne se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Conformément à l'[article L. 2232-22 du code du travail](#), la validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément [à l'article L. 2232-21](#) est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de la convention collective de l'industrie de bois de pin maritime en forêt de Gascogne. La commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission paritaire d'examen des accords d'entreprise est composée de 10 membres : 5 représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et d'une délégation patronale comportant 5 membres. La présidence de chaque séance est tenue en alternance entre les représentants de salariés et les représentants des employeurs. La commission se réunit pour examiner les accords qui sont soumis à son approbation et se prononce à bulletin secret, à la majorité de ses membres. Dans le cas où une majorité ne pourrait se dégager, compte tenu du nombre de votants, le vote du président de séance sera prépondérant.

Dans tous les cas, les accords d'entreprise ou d'établissement comporteront obligatoirement une clause mentionnant les modalités de suivi de l'accord.

Les modalités concernant les conditions de validation, de révision et de dénonciation, le rôle, le champ de compétences et le fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords feront l'objet d'un accord spécifique entre les partenaires sociaux, dont la négociation sera ouverte au plus tard dans un délai de 1 an après la date de signature.

ART.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie sont définies par l'accord du 29 novembre 2012.

ART.**42**

Chaque entreprise relevant de la présente convention mettra en place un régime de base collectif et obligatoire de prévoyance pour garantir l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ainsi, les entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1er devront instaurer et souscrire un contrat de garanties collectives de prévoyance couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès à un niveau au moins égal aux dispositions décrites ci-dessous. Le choix de l'organisme de prévoyance est laissé à l'initiative de l'entreprise et donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

ART.**43**

Les garanties de prévoyance s'appliqueront à l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le bénéfice des garanties cesse le jour où le salarié ne relève plus des effectifs d'une entreprise de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne sous réserve de l'application des dispositions de l'article 50 du présent accord.

Pour bénéficier des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, les arrêts de travail doivent être dûment constatés par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite à l'initiative de l'employeur, être justifiés dans les 48 heures et pris en charge par la sécurité sociale.

Seuls les arrêts de travail dont la date initiale est postérieure à la mise en place des présentes dispositions ouvrent droit à indemnisation.

Les garanties prévues au contrat de prévoyance continueront de s'appliquer aux salariés dont le contrat est suspendu pour cause de maladie, de maternité, d'accident... et qui bénéficient du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

ART.**44**

Il sera versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, qu'il soit professionnel ou non et pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

L'indemnité journalière complémentaire de prévoyance est versée à l'expiration des droits aux prestations détaillées à l'article 32 "Indemnisation complémentaire pour maladie et/ou accident" de la présente convention, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières de sécurité sociale, au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

En situation d'incapacité temporaire de travail due à une maladie ou à un accident, le montant de l'indemnité journalière complémentaire de prévoyance est fixé à 70 % du salaire brut de référence, après 1 an d'ancienneté, sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale.

Le salaire de référence à prendre en compte est celui défini à l'article 47.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités chômage partiel...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité professionnelle.

Dans tous les cas le bénéfice des indemnités journalières complémentaires de prévoyance cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- reprise du travail du salarié ;
- décès du salarié ;
- mise en invalidité par la sécurité sociale ;
- départ à la retraite du salarié.

ART.
45

En cas d'incapacité permanente partielle ou totale ouvrant droit au versement d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale de 2e ou 3e catégorie telle que définie à l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#), le salarié bénéficiera d'un complément d'indemnisation sous forme de rente égal à 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente d'invalidité brute servie au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel ou de tout autre revenu de remplacement.

La rente d'invalidité est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale.

Cette rente est suspendue si la sécurité sociale suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire de référence à prendre en compte est celui défini à l'article 47.

Dans tous les cas le bénéfice de la garantie complémentaire de prévoyance cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- reprise du travail du salarié ;
- départ à la retraite du salarié ;
- décès du salarié.

ART.
46

En cas de décès du salarié survenant avant son départ à la retraite et quelle qu'en soit la cause, il est versé à ses ayants droit un capital dont le montant est exprimé en pourcentage du salaire de référence, quelle que soit la situation de famille du salarié le jour de son décès.

Le capital sera égal au minimum à 100 % du salaire de référence.

En cas de décès du salarié, les bénéficiaires du capital, sont la ou les personnes, ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait ou au partenaire lié à l'assuré par un Pacs ;
- à défaut de ceux-ci (conjoint ou partenaire de Pacs), le capital est versé par parts égales entre eux ;
- aux enfants de l'assuré ;
- à défaut, à ses petits enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux parents survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux autres ayants droit.

ART.
47

Le salaire brut de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en œuvre des garanties.

En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, mi-temps thérapeutique...), le salaire est reconstitué selon les règles de la sécurité sociale.

Le salaire brut de référence est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ART.
48

Les employeurs négocieront avec l'organisme assureur de leur choix le taux applicable correspondant aux garanties minimales prévues.

Les représentants du personnel seront consultés sur le dispositif mis place dans l'entreprise.

ART.
49

Sauf dispositions ou accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, la quote-part salariale consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord sera de 50 %.

ART.

50

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties de prévoyance pourront être maintenues au salarié dont le contrat de travail est rompu, sous réserve que le contrat ait duré plus de 1 mois au sein de l'entreprise et de pouvoir bénéficier de l'indemnisation de Pôle emploi.

Les garanties pourront être maintenues pour une durée équivalente au contrat de travail avec un maximum de 9 mois. Les entreprises devront négocier avec l'organisme assureur les modalités de financement de cette portabilité.

ART.

51

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 12 mois à compter de la date d'extension du présent accord pour souscrire un contrat de prévoyance conforme aux garanties minimales décrites ci-dessus.

Les établissements qui disposent déjà d'un régime de prévoyance pour leurs personnels salariés comportant des garanties supérieures risque par risque pourront maintenir leurs régimes auprès de leurs organismes assureurs.

Les établissements qui ont mis en place un régime de prévoyance ne comportant pas de garanties supérieures risque par risque disposent d'un délai maximum de 12 mois pour se mettre au niveau des garanties conventionnelles.

ART.

52

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigeront une notice d'information à destination des salariés des entreprises. L'entreprise remettra à chaque salarié un exemplaire de cette notice.

ART.

53

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la mise en place d'une complémentaire santé pour l'ensemble des salariés.

Pour cela, les signataires décident de confier à une commission paritaire spéciale, le plus rapidement possible, désignée au niveau de la branche, des missions spécifiques relatives à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.

ART.

39

ART.

39.1.

Temps
de
travail
effectif

En application des [dispositions de l'article L. 3121-1 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 travail effectif lorsque les critères définis à l'[article L. 3121-1 du code du travail](#) sont réunis.

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque que le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doit être réalisé dans l'entreprise ou sur le lieu de travail conformément à l'[article L. 3121-3 du code du travail](#).

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif conformément [à l'article L. 3121-4](#).

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet soit d'une contrepartie sous forme de repos, soit d'une contrepartie financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

L'astreinte est définie comme une période au cours de laquelle le salarié 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, sans être pour autant à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Seul le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de trajet normal, pour effectuer un travail au service de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.

Afin d'assurer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, le délai de prévenance des salariés effectuant des astreintes est fixé le plus longtemps à l'avance et au moins à 15 jours. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire. En cas d'intervention effective pendant l'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Lorsque l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et des personnes, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec un repos compensateur prévu ultérieurement et il peut être dérogé au repos quotidien.

En fin de mois, l'employeur remet au salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois ainsi que la contrepartie correspondante.

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

Les périodes d'astreintes seront définies par les entreprises après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elles seront rémunérées de la manière suivante :

- en semaine, les heures définies comme heures d'astreinte seront rémunérées à hauteur de 10 % du salaire horaire de base du salarié ;
- le week-end et les jours fériés, les heures définies comme heures d'astreinte seront rémunérées à hauteur de 20 % du salaire horaire de base du salarié.

Les astreintes pourront être décidées par l'employeur pour des périodes pouvant aller de 7 heures consécutives à 35 heures consécutives, pendant la semaine ou le week-end.

Exemple

Cas d'un salarié dont la rémunération est de 12 € brut de l'heure.

Astreinte de semaine (du lundi 0 heure au vendredi 24 heures)

Période d'astreinte : un salarié est d'astreinte un lundi de 21 heures à 5 heures du matin, un mercredi de 22 heures à 5 heures du matin et un jeudi de 20 heures à 4 heures du matin.

Il effectue donc (8 heures + 7 heures + 8 heures) 23 heures d'astreinte.

Son taux horaire de base est de 12 €.

Sa compensation financière sera calculée ainsi : (23 heures × 12 €) × 10 %, soit 27,60 €.

Astreinte de week-end (du samedi 0 heure au dimanche 24 heures)

Période d'astreinte : un salarié est d'astreinte un samedi de 20 heures à 8 heures du matin et un dimanche de 18 heures à 6 heures du matin.

Il effectue donc (12 heures + 12 heures) 24 heures d'astreinte.

Son taux horaire de base est de 12 €.

Sa compensation financière sera calculée ainsi : (24 heures × 12 €) × 20 %, soit 57,60 €.

ART.

39.3.

Durée
du
travail

Durée légale

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile. La semaine civile débute le lundi à 00 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret, conformément à l'[article L. 3121-34 du code du travail](#).

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une pause non rémunérée dont la durée ne peut être inférieure à 20 minutes.

Durée hebdomadaire maximale

La durée du travail sur une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures. La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

39.4.1. Définition

Sont considérées comme des heures supplémentaires toutes les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée hebdomadaire ou d'une durée considérée comme équivalente. La durée de travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés.

Le contingent annuel est fixé à 220 heures par an et par salarié ou à 150 heures en cas de modulation.

Le nombre d'heures supplémentaires pourra être ramené à un nombre d'heures inférieur dans le cadre d'un accord signé au sein de l'entreprise.

Ne sont pas soumis au contingent d'heures supplémentaires :

- les cadres dirigeants au sens de l'[article L. 3111-2 du code du travail](#) ;
- les salariés soumis à un forfait annuel en jours ;
- les salariés soumis à un forfait annuel en heures.

39.4.2. Contreparties aux heures supplémentaires

a) Majoration de salaire

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'article 39.3 donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Un accord d'entreprise ou d'établissement signé antérieurement au présent accord peut prévoir jusqu'au 31 décembre 2015 un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

A partir du 1er janvier 2016, cette dérogation ne sera plus possible.

b) Repos compensateur de remplacement (ou repos compensateur équivalent)

Sauf dans le cas du décompte annuel du temps de travail effectif, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente de :

- 1 h 15 pour les heures majorées à 25 % ;
- 1 h 30 pour les heures majorées à 50 %.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures.

Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

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.

c) Contrepartie obligatoire en repos

En plus des majorations de salaire, les heures accomplies au-delà du contingent annuel tel que fixé à l'article 39.4.1 ou par accord d'entreprise ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent :

- 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.

ART.

39.5.

Temps
partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure aux durées fixées à l'article 39.3.

Les entreprises pourront mettre en place des contrats de travail à temps partiel en respectant les [dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail](#).

La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Conformément à la législation, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes avantages que les salariés à temps complet.

Ils pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans le cadre des [articles L. 3123-17 et suivants du code du travail](#).

ART.

39.6.

Temps
de
repos

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier, sauf dérogations législatives ou conventionnelles.

Repos dominical

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné de préférence le dimanche.

ART.

39.7.

Travail
de
nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

– soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

– soit accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures et comprenant obligatoirement un horaire incluant la période entre 24 heures et 5 heures.

Des accords d'entreprises pourront déroger à cet horaire sous réserve de respecter une amplitude de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures.

ART.

40

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

ART.

40.1.

Mise
en
place
du
compte
épargne-
temps

La mise en œuvre d'un compte épargne-temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise. Cet accord devra être conclu selon les formes prévues par l'article 8 de la présente convention.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne-temps selon les dispositions comprises dans la présente convention.

Les accords d'entreprise devront prévoir les conditions et limites de l'alimentation du compte épargne-temps, en temps ou en argent, à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail, à l'initiative de l'employeur.

Ils devront en outre prévoir les modalités de gestion du compte épargne-temps, ses conditions d'utilisation et de liquidation, les conditions de transfert éventuel des droits d'un employeur à un autre en cas d'appartenance à un groupe.

ART.

40.2.

Bénéficiaires
du
compte
épargne-
temps

L'accord d'entreprise instituant un compte épargne-temps peut prévoir que les bénéficiaires devront avoir une ancienneté minimale dans l'entreprise pour pouvoir ouvrir un compte épargne-temps.

A défaut d'accord, les salariés pourront bénéficier de l'ouverture d'un compte épargne-temps après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le compte épargne-temps est facultatif. Aucun salarié ne peut se voir imposer par son employeur l'ouverture et l'utilisation d'un compte épargne-temps, sauf s'agissant des heures effectuées au-delà de la durée légale collective du travail que l'employeur est susceptible de vouloir collectivement affecter au compte épargne-temps de chacun de ses salariés.

ART.

40.3.

Alimentation
du
compte
épargne-
temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté de jours de congés ou de repos et/ou d'éléments valorisés en temps ou en argent selon les formes prévues par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise, le compte épargne-temps pourra être alimenté par :

– des jours de congés payés dans la limite de 5 jours par an ;

– des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires telles que définies à l'article 39.4.2, b et c, de la présente convention (repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos) ;

– des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours par an : il s'agit des jours de RTT et des jours de repos accordés aux cadres et aux salariés autonomes soumis à une convention de forfait ;

– des jours de congés et de repos accordés au titre de l'organisation du travail ;

– des heures supplémentaires soit à la demande des salariés, soit à la demande de l'employeur s'agissant des heures supplémentaires collectives.

Le compte épargne-temps pourra également être alimenté en éléments de salaire à la demande du salarié, par :

– les majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ;

– les augmentations générales ou individuelles dont bénéficie le salarié (sous réserve de respecter les minimas conventionnels et le Smic) ;

– des primes et indemnités conventionnelles.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou l'autre des éléments figurant ci-dessus pourra être prise pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Le compte épargne-temps est individuel. L'employeur comptabilise pour chaque salarié le nombre de jours ou d'heures à la disposition du salarié.

Les heures ou jours de travail seront bloqués dans le compte épargne-temps pour la durée prévue par l'accord.

A défaut d'accord, le compte épargne-temps sera réputé à durée indéterminée.

ART.

40.4.

Utilisation

du

compte

épargne-

temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié pour des absences, des congés ou pour percevoir un complément de rémunération.

40.4.1. Utilisation du compte épargne-temps pour indemniser des absences

Le salarié pourra utiliser son compte épargne-temps pour financer tout ou partie notamment :

- d'un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- d'un congé de soutien ou de solidarité familiale ;
- d'un congé de présence parentale ;
- d'un congé pour création d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé de solidarité internationale ;
- d'une période de formation hors temps de travail ;
- d'une cessation progressive ou totale d'activité ;
- d'un congé sans solde.

La période de prise du congé issue du compte épargne-temps fait l'objet d'un accord négocié entre l'employeur et le salarié.

Le salarié informe la direction de son souhait de prendre tout ou partie des heures ou jours du compte épargne-temps selon les modalités d'usage dans l'entreprise.

L'accord d'entreprise peut définir les conditions d'utilisation des heures supplémentaires collectives affectées collectivement par l'employeur sur le CET des salariés.

40.4.2. Indemnisation de l'absence

Lorsque le salarié utilise son compte épargne-temps pour s'absenter, il est indemnisé sur la base des jours d'absence utilisés, ceux-ci sont décomptés du compte épargne-temps.

L'accord d'entreprise prévoit les modalités d'indemnisation du salarié.

1. Soit calculés sur la base du taux horaire du salarié le jour de l'alimentation du compte épargne-temps.
2. Soit calculés sur la moyenne des sommes acquises par jour ou heure en compte dans le compte épargne-temps.
3. Soit calculés sur la base du salaire au moment de la prise du congé.

A défaut d'accord, le salarié sera indemnisé du nombre de jours réellement pris sur la base du salaire qu'il aurait dû percevoir au moment de la prise du congé (cas n° 3).

40.4.3. Sortie en rémunération

A l'issue d'une période prévue par l'accord d'entreprise, les jours capitalisés et non transformés en congés pourront, à la demande du salarié, être débloqués en tout ou en partie sous la forme d'un complément de rémunération.

Conformément à l'[article L. 3153-2 du code du travail](#), seuls les jours de congés excédant les 30 jours ouvrables annuels légaux peuvent être convertis en rémunération. Les jours de congés correspondant à la cinquième semaine de congé légal ne peuvent pas être débloqués pour obtenir un complément de salaire.

Le versement de l'indemnité correspondante est effectué au plus tard le trimestre suivant la demande de transformation du compte épargne-temps en rémunération.

L'accord signé au sein de l'entreprise peut prévoir la revalorisation des droits acquis par le salarié. Cette revalorisation doit être collective et concerner l'ensemble des salariés. La revalorisation peut être décidée uniquement pour certains éléments inclus dans le compte épargne-temps.

A défaut d'accord, le salarié peut demander le déblocage de ses droits sous la forme d'une rémunération complémentaire à l'issue d'une période de 1 an.

Les jours de repos affectés au CET seront rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette liquidation partielle du CET.

ART.

40.5.

Plafonnement

du

compte

épargne-

temps

L'accord d'entreprise prévoit le plafonnement du compte épargne-temps que le salarié peut librement décider de liquider à tout moment dans les conditions fixées par l'accord.

A défaut d'accord, le plafonnement est égal au montant garanti par l'AGS.

ART.

40.6.

**Liquidation
du
compte
épargne-
temps**

L'accord instituant le compte épargne-temps prévoit les cas de liquidation exceptionnelle du compte épargne-temps et les modalités de sa liquidation.

En l'absence d'accord prévoyant des modalités différentes, la liquidation exceptionnelle du compte épargne-temps est possible en cas :

- de mariage du salarié ou de conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- de divorce, de séparation ou de dissolution d'un pacte civil de solidarité ;
- d'invalidité du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- de situation de surendettement reconnue par l'organisme compétent ;
- de cessation du contrat de travail ;
- de décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.

Dans le cas du décès du salarié, il appartient à l'employeur de verser à ses ayants droit les sommes issues du compte épargne-temps en établissant le solde du compte du salarié.

ART.

41

Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail est un moyen d'assurer le maintien et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidairement tout en permettant une harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche. Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement.

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période de référence supérieure ou égale à l'année.

La période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

- soit à une période de plusieurs semaines ;
- soit à l'année.

41.1.1. Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail prévu au présent article :

- les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise ;
- les heures effectuées au-delà de la limite supérieure en cas de modulation (semaine haute) ;
- les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1 607 heures.

41.1.2. Limite basse de travail pour les entreprises soumises à des variations d'activité sur l'année

Dans les entreprises soumises à des variations d'activité de travail et n'appliquant pas les régimes de fonctionnement continus, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement. Sauf accord d'entreprise antérieur prévoyant des dispositions autres, l'horaire hebdomadaire collectif de travail ne peut être inférieur à 21 heures et supérieur à un nombre d'heures qui sera défini au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de difficultés économiques, les entreprises pourront descendre en deçà de cette limite par la mise en place du chômage partiel.

41.1.3. Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au moins égal à 7 jours calendaires, sauf nécessité d'assurer la continuité de fonctionnement de l'outil productif ou de service. La définition des situations exceptionnelles qui justifieraient la réduction du délai susvisé fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

41.1.4. Lissage de la rémunération

Les entreprises appliquant une répartition du temps de travail sur une période supérieure à 1 semaine et au plus égale à l'année devront pratiquer un lissage de la rémunération.

Celle-ci sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen pratiqué par l'entreprise et en tenant compte de la durée du temps de travail du salarié.

Les primes à périodicité non mensuelle n'entrent pas dans le lissage de la rémunération mensuelle.

En cas d'augmentation individuelle ou collective, la rémunération sera lissée sur la base de la nouvelle rémunération à partir de sa date d'application.

Le taux horaire applicable aux heures supplémentaires sera le taux de la rémunération du mois sur lequel elles sont payées.

41.1.5. Entrée ou sortie d'un salarié en cours de période référence

Lorsque le salarié entre ou sort au cours de la période de référence et qu'il a effectué un horaire moyen supérieur à l'horaire moyen ayant servi de base au lissage de la rémunération, il aura droit à un rappel de salaire des heures réellement effectuées.

Pour la période de modulation considérée, les heures effectuées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires.

Sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité des heures de la période de référence, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel.

41.1.6. Absences

La rémunération lissée sert de base pour le calcul de l'indemnité ou du maintien de salaire chaque fois qu'elle est due par l'employeur pour toutes causes non liées à la variation des horaires, telles que notamment l'absence pour maladie ou

maternité.

Elle sert également de base pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de départ à la retraite.

ART.

41.2.

**Conventions
de
forfait**

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

Les conventions de forfait ne se présument pas et devront faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

41.2.1. Conventions de forfait en heures sur l'année

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- les cadres intégrés dans un atelier, un service ou une équipe mais qui par la nature de leur fonction ne suivent pas ou ne peuvent pas suivre l'horaire collectif applicable dans cette unité ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, c'est-à-dire d'une liberté d'action dans la gestion de leurs planning et horaires de travail, dont notamment les salariés itinérants.

La convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle de travail à 1 657 heures. Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

A défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

41.2.2. Conventions de forfait en jours sur l'année

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- tous les salariés non concernés par l'horaire collectif de travail 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.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Sous réserve du respect des repos journaliers et hebdomadaires prévus par le code du travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou en demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos pris par le collaborateur.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 29 avril 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

ART.

1er

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

ART.

2

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,36 € à compter du 1er juillet 2021.

ART.

3

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

- ouvrier : annexe 1 ;
- ACT : annexe 2 ;
- AM : annexe 3 ;
- cadre : annexe 4.

ART.

4

L'accord rentrera en vigueur le 1er juillet 2021.

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de 50 salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

ART.

5

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

ART.

6

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches à la fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Annexe 1

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1er juillet 2021

Classification		Salaire minima (151,67 heures)
Niveau 1	01	1 555 €
Niveau 2	02	1 580 €
	03	1 585 €
Niveau 3	04	1 592 €
	05	1 611 €
Niveau 4	06	1 660 €
	07	1 730 €
Niveau 5	08	1 848 €
	09	1 953 €

Annexe 2

ACT

Classification		Salaire minima (151,67 heures)
Niveau 1	ACT 1	1 555 €
Niveau 2	ACT 2	1 580 €
	ACT 3	1 587 €
Niveau 3	ACT 4	1 602 €
	ACT 5	1 650 €
Niveau 4	ACT 6	1 756 €
	ACT 7	1 811 €
Niveau 5	ACT 8	1 933 €
	ACT 9	2 047 €

Annexe 3

Agents de maîtrise

Classification	Salaire minima (151,67 heures)
Niveau AM 1	1 873 €
Niveau AM 2	1 960 €
Niveau AM 3	2 083 €
Niveau AM 4	2 225 €
Niveau AM 5	2 340 €

Annexe 4

Cadres

Classification	Salaire minima (151,67 heures)
Niveau C 1	2 529 €
Niveau C 2	3 255 €
Niveau C 3	3 822 €
Niveau C 4	4 385 €

Avenant : Accord du 24 juin 2015 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises régies par la [convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne](#) (idcc 172).

ART.

2

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des [articles L. 2232-21 et suivants du code du travail](#). La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

ART.

3

La commission paritaire de validation de la branche dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne rappelé à l'article 1er du présent accord.

ART.

4

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire, les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

ART.

5

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

ART.

6

Le siège de la commission est situé au 31, avenue de la Poterie, 33170 Gradignan.

ART.

7

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier. Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions.

Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés lors de cette réunion, en vue de leur validation. Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

ART.

8

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège. Le président et le vice-président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission. Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

ART.

9

9.1. Réunion ordinaire

La commission paritaire de validation se réunit (de 14 heures à 17 heures, à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée. Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation. Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats. Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

9.2. Réunion extraordinaire

Dans le cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 mois, il sera organisé à l'initiative du président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation. Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation.

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'[article L. 2232-21 du code du travail](#), adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent en annexe), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'[article L. 1111-2 du code du travail](#) ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).

Le secrétariat de la commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclut, en accord avec le président et le vice-président, que l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisie ainsi que le président et le vice-président par courrier électronique.

Si le secrétariat conclut que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9.1.

ART.
11

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'[article L. 2232-22 du code du travail](#), le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

ART.
12

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

ART.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'[article L. 2232-21 du code du travail](#), est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe I du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'[article L. 2232-21](#) précité du code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'[article L. 1233-21 du code du travail](#) ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

ART.

13

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après 1 an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

ART.

14

Les parties signataires demandent à la partie employeur d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART.

15

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'[article L. 2261-3](#) du nouveau code du travail.

ART.

16

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Coordonnées des organisations nationales représentatives des salariés

Fédération générale FO construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.

FNCF CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

FIBOPA CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Batimat TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

FNSCBA CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil.

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

SECTION 4

Avenant : Accord du 18 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

4.1. Objet

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

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

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

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

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objets de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objets l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

4.2. Types d'actions

4.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi

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

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

4.2.2. Actions de développement des compétences des salariés

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

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

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'[article D. 6321-6 du code du travail](#).

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

Le salarié accède en priorité, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée de 1 an.

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

5.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de la mobilité interne ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#). Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente d'invalidité au titre du régime général ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

5.2. Objet des périodes de professionnalisation

Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'[article L. 6314-1 du code du travail](#), à savoir :
 - 1° Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ;
 - 2° Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'[article D. 6113-2 du code du travail](#) ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code du travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences.⁽¹⁾

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des alinéas 2 à 5 de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

5.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du compte personnel de formation ;
- soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié, en application de l'[article L. 6321-6 du code du travail](#).

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels

l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de [l'article L. 6321-8](#) sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

5.4. Procédure

a) Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe II, les durée, dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation.

Dans un délai de 15 jours maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

Plusieurs cas :

- soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail ;
- soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail. Le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

c) Demande de prise en charge, condition d'un éventuel refus, délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas suivants :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

5.5. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures réparties sur une durée maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation ;

– aux formations sanctionnées par la certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe II du présent accord.

5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe II du présent accord.

6.1. Objectifs

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

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

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de deux salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation, dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation, l'employeur peut ainsi demander la prise en charge à l'OPCA de branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

6.2. Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de branche des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe III du présent accord.

6.3. Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

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

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

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

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de branche sont définies dans l'annexe III du présent accord.

Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

7.1. Principe

Dans les conditions déterminées aux [articles L. 6323-1 et suivants du code du travail](#), un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des [dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail](#).

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congés de maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

7.3. Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le calcul du nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué. L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1er mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'il n'applique pas la durée légale de travail.

7.4. Abondements : priorités de branche Publics prioritaires

Les abondements par l'OPCA de branche des heures inscrites au compte personnel de formation sont en priorité attribués :

- 1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier, aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;
- 2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;
- 4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;
- 5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- 6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;
- 7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- 8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#).

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements par l'OPCA de branche des heures inscrites au compte personnel de formation sont en priorité attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE et/ ou de la CPREFP ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, dont notamment le [décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014](#) relatif aux formations éligibles au compte personnel de formation, ([art. R. 6323-8](#) à [R. 6323-11](#) nouveaux du code du travail), ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.5. Modalités de mise en œuvre

7.5.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit demander l'accord préalable de son employeur.

Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

a) Demande à l'employeur

Forme de la demande :

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ;
- nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visés ;
- nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur :

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du [2e alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail](#), en cas de mobilisation du compte pour mettre en

œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

b) Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'[article L. 6111-6 du code du travail](#).

7.5.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2° Une phase de réalisation des actions de formation ;

3° Une phase de certification des parcours de formation.

7.6. Financement

7.6.1. Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'[article L. 6331-10 du code du travail](#), l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

7.6.2. Financement par l'OPCA de branche

a) Procédure à suivre

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur :

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de branche.

Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur :

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le FONGECIF, ou, le cas échéant, un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de branche et, selon le cas, le FONGECIF concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa 1. Concernant le FONGECIF, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

b) Eléments pris en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte

personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- 1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation performative et de certification ;
- 2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- 3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications prévues à l'[article L. 6314-1 du code du travail](#) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et être déposé dans les conditions légales en vigueur.

2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulières, notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE et/ ou par la CPREFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par un accord collectif de branche, soit par une décision de la CPNE et/ ou de la CPREFP ;
- lorsque la nature de la certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée ;
- soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.2. Conditions relatives à la formation

2.2.1. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

2.2.2. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ;*
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés ;*
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;*
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre convention collective ;*
- une qualification professionnelle de branche ou interbranches.⁽¹⁾*

La CPNE et/ ou la CPREFP compétente pour le ou les secteurs considérés définissent en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE et/ ou de la CPREFP nécessitant un examen en commission paritaire.

2.2.3. Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou, lorsqu'elle en dispose, par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

(1) Le premier alinéa de l'article 2-2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée déterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

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

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic. Les titulaires de contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de leur formation.

2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

2.4.1. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur au titre de la professionnalisation. Dans un délai de 20 jours, l'OPCA de branche se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE. En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA de branche notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I du présent accord.

2.6. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

3.1. Enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

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

les signataires confirment leur volonté :

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

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

(En pourcentage du Smic.)

Année d'exécution	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	35	45	55
2e année	40	55	65
3e année	55	65	80

3.2. Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement du CFA de la branche, dont les coordonnées figurent en annexe VIII, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche.

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l'article 3.3, vers le CFA de la branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCA de branche.

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

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

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

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget.

3.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 3.2 du présent accord :

- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine ;
- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

ART.

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications national les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes ;
 - mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formations qui en découlent ;
 - diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission paritaire de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.
-

ART.

Les signataires prennent acte des dispositions contenues dans la [loi du 5 mars 2014](#) relative à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnelle, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle. L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

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

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires proposent d'en décrire les principes généraux.

8.1. Principe

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'[article L. 1222-12 du code du travail](#), d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'[article L. 1225-47 du code du travail](#), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

En application de l'[article L. 6315-1, II, du code du travail](#), tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. A défaut, l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

8.2. Thèmes abordés

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

- le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation ;
- les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
- un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, période de professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences...).

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification... ;
- analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité ;
- recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution ;
- réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions ;
- information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation...).

8.3. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Initiative de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

Déroulement de l'entretien

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

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

8.4. Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

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

8.5. Procédure de recours

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

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

8.6. Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties signataires

conviennent d'établir un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord (annexe VI).

Les employeurs ou le personnel d'encadrement, chargés des entretiens professionnels, pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

ART.

9

Conformément aux [dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail](#), toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié de faire un point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et de formaliser un projet d'évaluation professionnelle avec un organisme habilité (Pôle emploi, APEC, mission locale, OPACIF et Cap emploi pour les salariés handicapés).

ART.

10

10.1. Objet

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

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

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ».

10.2. Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, etc.) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

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

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou sur ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA de branche.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. (1)

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole ...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre ...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

– ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois (2) ;

– ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervient en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale ...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou l'OPCA de branche.

S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de

l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visés ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivrent la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016-art. 1)

(2) Les mots « dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois » figurant au premier tiret du sixième alinéa de l'article 11 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6422-7-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié selon les conditions définies ci-dessous.

12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur le plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

12.2. Bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celle réalisée à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La durée du congé est limitée à 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

Autorisation d'absence

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

Procédure

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du

bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord par écrit, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétences interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

ART. 15

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé et consulté sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale ;
- le plan de formation.

ART. 16

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

ART. 17

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail, en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

ART.
18

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord.

ART.
19

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
20

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

ART.
21

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#). ⁽¹⁾

*(1) L'alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)*

ART.

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne doivent verser leur contribution à l'OPCA de branche dans les conditions définies par l'[accord régional du 18 novembre 2015](#) relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

ART.
1er

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008) :

– 16.10A. – Sciage et rabotage du bois hors imprégnation, à l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article L. 1144-3 du code rural et de la pêche maritime et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature.

Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris ;

– 16.23Z. – Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, de baguettes et de moulures ;

– 16.24Z. – Fabrication d'emballages en bois, y compris le montage de caisses en bois ;

– 16.29Z. – Fabrication d'objets divers en bois. Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, portemanteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

ART.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la [loi du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, sur le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives.

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

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique des entreprises de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du plan de formation mis en œuvre par les entreprises et dans le cadre du compte personnel de formation ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

NOTA

L'Accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, publié dans le Bo n° 2013-9.

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0009/boc_20130009_0000_0014.pdf

Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation**Formations prioritaires**

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication.

Commercial, langues, développement export, marketing/vente.

Création, conception.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité, sécurité, environnement.

Technologie de production et d'information.

Productique.

Opérations de production : sciage, délignage, triage, rabotage, séchage, affûtage, etc.

Langues.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

– 25 €, dans la limite du coût réel :

– pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;

– ou d'un diplôme reconnu par l'Etat ;

– ou d'un titre professionnel reconnu par la branche ;

– 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;

– 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;

– 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la CPREFP de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation**Formations prioritaires**

Liste des qualifications accessibles :

- achat et logistique ;
 - administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication ;
 - commercial, langues, développement export, marketing, vente ;
 - création, conception, design industriel ;
 - gestion de production ;
 - GPAO (automatisme, commandes numériques...) ;
 - maintenance, mécanique ;
 - qualité, sécurité, environnement ;
 - technologie de production et d'information ;
 - productique ;
 - opérations de production : sciage, délignage, rabotage, triage, affûtage, etc. ;
 - langues,
- ayant pour objets la formation et le perfectionnement :
- des personnels de production et des services administratifs ;
 - de l'encadrement, et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
 - des tuteurs.

Liste des publics prioritaires

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

- les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité ;
- les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formation générale, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation et l'aptitude à animer des équipes ;
- les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA 3+.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ de branche, pour le secteur des industries du bois de pin maritime, est déterminée sur la base des forfaits suivants :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteur de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent les frais pédagogiques et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Annexe III

Dispositions relatives à la fonction tutorale

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3 + de branche peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à la fonction tutorale selon les conditions suivantes :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée [à l'article L. 6325-1-1](#), à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ([art. D. 6332-91 modifié du code du travail](#)) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Annexe IV

Charte de la fonction tutorale

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat ou période de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Tout employeur qui embauche un salarié dans le cadre de la professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié dans le cadre de la professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés dans le cadre de la professionnalisation. C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise.

Mission	Objectif	Activité
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Eventuellement présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

Accueil du salarié

Discuter avec le salarié de son projet professionnel.

Organiser la visite de l'entreprise.

Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).

Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel.

Présenter l'équipe.

Aider le salarié à se présenter.

Présenter son rôle de tuteur.

Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.

Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise.

Énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation.

Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

Formation du salarié dans l'entreprise

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.

Établir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.

Expliquer les critères de performance de l'entreprise.

Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.

Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail.

Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.

Guider le salarié dans la réalisation du travail.

Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.

Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée.

S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

Annexe V

Liste des formations éligibles au compte personnel de formation

Type de validation	Intitulé de la formation	Niveau / Catégorie
CQP	« Tuteur en entreprise »	V
CQPI	« Agent logistique »	V
CQPI	« Conducteur d'équipement industriel »	V
CQPI	« Opérateur de maintenance industrielle »	V
CQPI	« Opérateur qualité »	V
CQPI	« Technicien de maintenance industrielle »	V
CQPI	« Technicien qualité »	V
TP	Agent de fabrication industrielle	V
TP	Agent d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installation et de maintenance industrielle	V
TP	Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en commande numérique	V
TP	Commercial	IV
TP	Comptable assistant	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier d'usinage	IV
TP	Technicien(ne) de maintenance industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de production industrielle	IV
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	III
BEP	Bois option fabrication bois et matériaux associés	V
BEP	Métiers des services administratifs	V
CAP	Emballleur professionnel	V
CAP	Conducteur opérateur de scierie	V
CAP	Opérateur mécanicien conducteur de scieries et des industries mécaniques du bois, option mécanicien affûteur de sciage, tranchage et déroulage	V
CAP	Opérateur logistique	V
Bac pro	Technicien de scierie	IV
Bac pro	Technicien de fabrication et matériaux associés	IV
Bac pro	Pilote de ligne de production	IV
Bac pro	Maintenance des équipements industriels	IV
Bac pro	Gestion-administration	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Développement réalisation bois	III
BTS	Négociation et relations client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de produits industriels	III
BTS	Design de produits	III

BTS	Maintenance industrielle	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	III
LP	Commercial, marketing, vente, développement export	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	II/I
MA	Commercial, marketing, vente, développement export	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/communication	II/I
Certificat	Formation des membres du CHSCT	A
Certificat	Sauveteur-secouriste du travail (SST)	A
Certificat	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
Certificat	CACES R. 389 (chariots automoteurs)	A
Certificat	CACES R. 386 (PEMP)	A
Certificat	Habilitation électrique	A
Certificat	TOEIC	B
Certificat	Brevet informatique et internet pour adulte (B2I)	B
Certificat	Passeport de compétences informatique européen	B
Certificat	TOEFL	B

Annexe VI

Guide de l'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

1re partie

LE SALARIÉ				
Nom, prénom :				
Date de naissance :				
Poste(s) occupé(s) :				
Service :				
Date d'entrée dans l'entreprise :				
Ancienneté sur le(s) poste(s) :				

LE RESPONSABLE CHARGÉ DE L'ENTRETIEN				
Nom, prénom :				
Fonction :				
Service :				

Intitulé des formations réalisées depuis N – 3	Résultats attendus	Durée	Validation	Année

Commentaires :

2e partie : bilan professionnel

1.1. Bilan global des compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle	Oui	à renforcer	Actions à développer
Connaissances professionnelles du (ou des) poste(s) occupé(s)			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et autonomie			
Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s)			
Exemples :			
– communication et relationnel			
– maîtrise de logiciels			
– langues			
– capacités d'encadrement			
–			
–			

2.2. Propositions d'amélioration du poste

Commentaires :

Lexique

1. Connaissances professionnelles/compétences techniques

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de « polyvalence ».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de « polycompétences ».

2. Initiative/autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assistance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

3. Transmission des savoir-faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoir-faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

3e partie : Conclusions de l'entretien professionnel

3.1. Souhaits exprimés par le salarié
Formation(s) souhaitée(s)
Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise...
Autres demandes

3.2. Propositions d'actions

Objectifs	Types d'actions

3.3. Observations du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel

3.4. Observations du responsable sur le déroulement de l'entretien professionnel

Signature du responsable

Signature du salarié

ART.

Annexe VII

Dispositions relatives à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, l'OPCA de branche peut prendre en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en place de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel *prise en charge sur le 0,50 %* [\(1\)](#).

Forfait horaire maximum : 15 €, dans la limite de 14 heures maximum.

(1) Les mots « prise en charge sur le 0,50 % » figurant au deuxième alinéa de l'annexe 7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des alinéas 2 à 5 de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Annexe VIII
Coordonnées du CFA des industries du bois

CFA des industries du bois
Seyresse
526, route d'Oeyreluy
40180 Dax

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission régionale de l'emploi et de la formation durant l'année 2016.

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

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

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'[article 29 de l'accord du 1er juillet 2014](#) relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

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

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

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

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA de branche de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Entre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de branche le fait de :

- contribuer au développement de la formation et de concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME-TPE, tels que par exemple :
- l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
- l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
- l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
- l'aide à l'ingénierie de type GPEC.

SECTION 5

Avenant salaires : Avenant n° 11 du 10 février 2016 relatif à la politique salariale au 1er avril 2016

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 € à compter du 1er avril 2016.

ART.

3

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

- ouvrier : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadre : annexe IV.

ART.

4

L'accord entrera en vigueur le 1er avril 2016.

ART.

5

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

ART.

6

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

ANNEXE I

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Position	Salaire minimum
I	1	1 466,62
II	2	1 476,00
	3	1 480,00
III	4	1 488,00
	5	1 500,00
IV	6	1 543,00
	7	1 595,00
V	8	1 706,00
	9	1 802,00

Annexe II

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

ACT

(En euros.)

Niveau	Position	Salaire minimum
I	ACT 1	1 466,62
II	ACT 2	1 476,00
	ACT 3	1 480,00
III	ACT 4	1 488,00
	ACT 5	1 500,00
IV	ACT 6	1 581,00
	ACT 7	1 623,00
V	ACT 8	1 727,00
	ACT 9	1 824,00

ART.

Annexe III

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum
AM 1	1 706
AM 2	1 765
AM 3	1 857
AM 4	1 974
AM 5	2 083

ART.

Annexe IV

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum
C1	2 246
C2	2 891
C3	3 394
C4	3 895

SECTION 6

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 15 février 2017 relatif à la politique salariale

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,04 € à compter du 1er mai 2017.

ART.

3

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

- ouvrier : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadre : annexe IV.

ART.

4

L'accord rentrera en vigueur le 1er mai 2017.

ART.

5

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

ART.

6

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

ART.

Annexe I

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

Ouvriers

(En euros.)

Classification		Salaire minimum 151,67 heures
Niveau 1	01	1 480,27
Niveau 2	02	1 490,00
	03	1 494,00
Niveau 3	04	1 502,00
	05	1 514,00
Niveau 4	06	1 557,00
	07	1 610,00
Niveau 5	08	1 722,00
	09	1 819,00

ART.

Annexe II

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

ACT

(En euros.)

Classification		Salaire minimum 151,67 heures
Niveau 1	ACT 1	1 480,27
Niveau 2	ACT 2	1 490,00
	ACT 3	1 494,00
Niveau 3	ACT 4	1 502,00
	ACT 5	1 514,00
Niveau 4	ACT 6	1 596,00
	ACT 7	1 638,00
Niveau 5	ACT 8	1 743,00
	ACT 9	1 841,00

ART.

Annexe III

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

Agents de maîtrise

(En euros.)

Classification	Salaire minimum 151,67 heures
Niveau AM 1	1 722
Niveau AM 2	1 781
Niveau AM 3	1 874
Niveau AM 4	1 992
Niveau AM 5	2 102

ART.

Annexe IV

Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1er avril 2016

Cadres

(En euros.)

Classification	Salaire minimum 151,67 heures
Niveau C 1	2 267
Niveau C 2	2 918
Niveau C 3	3 426
Niveau C 4	3 931

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).