

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2089

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635337

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635337

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 03:32

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 22	•
Article 39	•
Article 61	•
Article 40	•
Article 75	•
Article 50 (1)	•
Article 70	•
Article 16 (1)	•
Article 43	•
Article 27	•
Article 5	•
Article 32 (1)	•
Article 44	•
Article 6	•
Article 17	•
Article 28	•
Article 33 (1)	•
Article 7	•
Article 34	•
Article 60	•
Article 35	•
Article 45	•
Article 36	•
Article 8	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 23	•
Article 65	•
Article 51	•
Article 71	•
Article 18 (1)	•
Article 52	•
Article 47	•
Article 30	•
Article 62	•
Article 9	•
Article 29	•
Article 63	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 64	•
Article 76	•
Article 12	•
Article 46	•

Article 55	•
Article 1	•
Article 56	•
Article 20 (1)	•
Article 48	•
Article 30	•
Article 41	•
Article 66	•
Article 53	•
Article 13	•
Article 54	•
Article 67	•
Article 24 (1)	•
Article 72	•
Article 19 (1)	•
Article 26	•
Article 21 (1)	•
Article 31	•
Article 68	•
Article 74	•
Article 49	•
Article 69 (1)	•
Article 42	•
Article 14	•
Article 2	•
Article 57 (1)	•
Article 15 (1)	•
Article 25 (1)	•
Article 3	•
Article 58	•
Article 73 (1)	•
Article 4	•
Article 59	•

Avenant salaires en vigueur	•
------------------------------------	---

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant : Annexe II - Modèle de publicité pour information des salariés, Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	•
---	---

Article	•
---------	---

Avenant : Accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois	•
---	---

Article 10	•
------------	---

Article 11	•
Article 13	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 8	•
Article 7	•
Article	•
Article 2	•
Article 6 (1)	•
Article 14	•
Article 1	•
Article 9	•
Article 15	•
Article 3	•
Article 12	•

Avenant : Procès-verbal du 29 juin 2000 relatif à la pause et à la notion du temps de travail effectif •

Article	•
Article	•

Avenant : Procès-verbal du 27 juin 2001 relatif à la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures •

Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels •

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue •

Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•

Avenant : Accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport orientation et formation •

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

Avenant : Adhésion par lettre du 13 décembre 2016 de FG FO construction à la convention collective •

Article	•
---------	---

Avenant : Dénonciation par lettre du 1er décembre 2020 de l'UIPC de la convention collective du 29 juin 1999, de l'ensemble de ses avenants et annexes

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) .

Article 1er	.
Article 2	.
Article 3	.
Article 5	.
Article 5	.
Article 6	.
Article 7	.
Article 8	.
Article 9	.
Article 10	.
Article 11	.
Article	.
Article	.
Article	.

Avenant : Accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle .

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

Avenant salaires : Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010 .

Article 1er	.
Article 2	.
Article 3	.
Article 4	.
Article 5	.

Avenant salaires : Accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018 .

Article 1er	.
Article 2	.
Article 3	.
Article 4	.
Article 4.1	.
Article 4.2	.
Article 4.3	.

Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

ART. 22 Le statut et la mission des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi ainsi que le nombre des membres et les conditions pour être électeur ou éligible.

ART. 39 Dans le cas où l'entreprise serait amenée à faire appel au personnel temporaire, elle veillera particulièrement à l'application des règles de sécurité visées notamment à l'article 27 de la présente convention collective.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat intérimaire est régi par les dispositions législatives et contractuelles en vigueur.

Sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé du recours à ces contrats.

ART. 61 Une prime d'ancienneté est accordée aux ouvriers de fabrication et d'entretien, aux employés, techniciens et agents de maîtrise. Elle correspond à un barème mensuel national conventionnel pour chaque coefficient correspondant à la classification de l'intéressé. Son montant est conforme à un barème dit barème forfaitaire de la prime d'ancienneté. Son montant en vigueur est celui applicable à la date d'application de la présente convention collective dont les barèmes pour chaque coefficient sont conformes aux grilles annexées.

Le changement de niveau de la prime en fonction de l'ancienneté intervient le mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ou le mois même de la date anniversaire si le salarié est entré le premier jour travaillé du mois. Le salarié changeant de coefficient bénéficiera du barème mensuel de prime d'ancienneté correspondant à sa nouvelle classification.

La négociation sur la prime d'ancienneté de l'année N se déroulera entre le 1er novembre de l'année N - 1 et le 31 mars de l'année N. En cas d'accord, l'application de la nouvelle grille se fera au 1er janvier de l'année N.

Chaque entreprise devra comparer, pour chaque salarié, le montant de la prime d'ancienneté payée par l'entreprise à la date d'application et effectuer, au besoin, les ajustements nécessaires, sans que le présent article puisse avoir pour effet une réduction de la prime d'ancienneté acquise par le salarié, et sans que les avantages accordés par les entreprises précédemment ne se cumulent avec les dispositions du présent article.

ART. 40 Autant que faire se peut, les entreprises feront appel à du personnel handicapé dans le respect des dispositions légales, notamment de la loi de 1987. Le handicap ne doit pas être un frein à l'emploi.

Si nécessaire, les postes de travail seront adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH. À travail égal, le salaire du handicapé ne saurait être inférieur à celui d'un salarié de même qualification.

Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

ART. 75 Conformément aux dispositions des accords interprofessionnels sur l'emploi et la formation et de l'accord professionnel joint à la présente convention collective, les commissions de formation créées dans les entreprises employant au moins 200 salariés disposeront des moyens spécifiques leur permettant de mettre en oeuvre leur capacité de travail pour contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise.

Compte tenu de la diversité des modalités de fonctionnement des commissions de formation dans les entreprises concernées, les moyens spécifiques permettant auxdites commissions de formation de mettre en oeuvre leur capacité de travail pourront faire l'objet d'un accord au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise s'attachera à :

- intégrer les priorités arrêtées par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- articuler les actions de formation en lien avec les priorités définies par l'organisme collecteur de la branche si elles existent ;
- traduire dans les priorités de formation, s'il existe, le contrat pluriannuel de formation négocié dans l'entreprise.

ART. 50 Toute modification d'un élément du contrat de travail sera précisée par écrit.

(1) Le document précisera la raison de la modification, le contenu de celle-ci, le délai de réflexion accordé au salarié, les conséquences de son refus éventuel.

Le salarié disposera d'un délai de réponse de 2 semaines calendaires, porté à 1 mois en cas de raison économique et/ou de changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er.)

ART. 70 Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de la prise de travail.

Dans le cas où les circonstances conduiraient à des arrêts en cours de journée ou empêcheraient la prise de travail, sans que le personnel ait été prévenu à la fin de l'horaire de sa précédente journée, le salarié qui ne pourra être affecté à un autre emploi dans l'entreprise se verra maintenir le solde de son salaire brut journalier pour la journée considérée sans que cette indemnité puisse excéder 1 demi-journée (1).

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption. Cependant, suivant les nécessités de l'entreprise :

- le personnel sera affecté à d'autres travaux avec maintien du taux horaire habituel ;
- il sera procédé à une récupération ultérieure des heures non travaillées ;
- il sera appliqué une procédure de chômage partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 16 La réglementation concernant les modalités de vote, les listes électorales, les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles, les listes de candidats et procès-verbaux des opérations électorales seront affichés à des emplacements accessibles à tous, sur des panneaux prévus pour les affichages obligatoires dans l'entreprise pendant la période prévue pour les opérations électorales.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 43 Tout salarié qui, par sa fonction, est affecté à titre permanent à des postes de travail ou emplois de qualifications différentes bénéficiera de la classification du poste ou de l'emploi le plus élevé qu'il est appelé à occuper.

Le salaire sera au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à cette classification.

ART.
27

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

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, tel que le prévoient les articles [L. 236-10](#) et [R. 236-22-1](#) et suivants.

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander le respect rigoureux des consignes d'utilisation des machines, l'emploi sans exception des dispositifs de protection, la stricte observation des règles de sécurité, notamment en matière d'incendie et pour les opérations de manutention.

Pour certains postes qui entraînent pour les salariés des frais exceptionnels de vêtements de protection ou pour lesquels une protection complémentaire est nécessaire, l'entreprise fournira des vêtements et moyens de protection appropriés. Pour les postes de travail exposés à des risques d'accidents aux pieds, et après avis du CHSCT, l'employeur fournira des chaussures de sécurité, que les salariés s'engagent à porter.

Des vêtements de protection contre les intempéries (imperméable, bottes) seront mis à la disposition des salariés appelés à travailler à l'extérieur.

Les travaux de nettoyage, exceptionnels et temporaires, notamment nettoyage de chaudières, égouts, donneront droit à une indemnité dont le montant sera fixé par l'entreprise.

Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

ART.
5

La présente convention est conclue pour une période de 1 an à dater du 1er juillet 1999. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

ART.
32
(1)

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, notamment au moyen de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables ; par contre, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés :

- avant 17 ans est réduit de moitié ;
- entre 17 et 18 ans est supprimé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
44

Est considéré comme travail posté le travail organisé par équipes successives, avec ou sans rotation de postes.

Travail de nuit :

Sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 20 %.

Travail du dimanche, férié ou non, des jours fériés à l'exclusion du 1er Mai : le taux horaire de ces heures sera majoré de 100 %.

Travail du 1er Mai :

Le travail du 1er Mai sera rémunéré conformément aux articles [L. 222-7](#) et [R. 222-1](#) du code du travail.

Pause (1) :

La pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera d'une demi-heure.

Indemnité dite de panier : le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'ACOSS. Cette indemnité figurera à part sur le bulletin de paie.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-14 et L. 220-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

**ART.
6**

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement par le salarié dans l'établissement qui l'emploie, à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente convention 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 de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention 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.

**ART.
17**

Conformément aux dispositions du code du travail, l'organisation des élections aux fonctions de représentant du personnel est ainsi déterminée :

Lors de la mise en place des institutions représentatives du personnel, le chef d'entreprise doit informer le personnel tous les 2 ans en vue de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45^e jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas d'un renouvellement de l'installation, cette incitation doit être faite 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant ladite demande.

Au premier tour de scrutin, si le relevé des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le document affiché sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles par collège électoral, établies par l'employeur.

Les listes des candidats devront être portées à la connaissance de la direction et des électeurs au moins 10 jours calendaires avant le jour du scrutin.

Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

La protection des candidats sera conforme aux règles légales en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-18 et 433-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

NOTA**ART.
28**

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins en personnel aux services de l'ANPE. Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en matière d'embauche.

Tout engagement doit faire l'objet d'un écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

L'engagement deviendra définitif à l'issue d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont précisées dans les annexes catégorielles sous réserve des priorités d'embauche légales.

La conclusion de l'engagement est également subordonnée à l'aptitude à l'emploi reconnue par le médecin du travail conformément à la réglementation en vigueur. La visite médicale devra avoir lieu et son résultat devra être communiqué avant la fin de la période d'essai.

L'employeur favorisera l'information du nouveau salarié quant à la convention collective et au règlement intérieur et aux accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur.

Tout en respectant les dispositions légales ci-dessus, notamment les priorités d'emploi dues, autant que faire se peut, aux personnes handicapées, l'employeur facilitera la promotion interne en application de l'article 51 de la présente convention collective.

**ART.
33
(1)**

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables tant en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la promotion et la formation professionnelle continue. Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de qualification égale, conformément aux [articles L. 140-2 et suivants du code du travail](#).

L'employeur présentera chaque année au comité d'entreprise un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes, dans les conditions prévues par l'article L. 432-3-1 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à la commission nationale paritaire d'interprétation ou de conciliation afin de rechercher une solution amiable.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal par le canal d'un syndicat adhérent qui sera chargé de l'organisation matérielle de la commission ;
- du côté des salariés, par le canal d'une des organisations syndicales *signataires* (1) représentatives au plan national.

La saisine sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception exposant le différend, adressée à chacune des parties concernées et précisant le différend dont il s'agit.

Cette commission sera composée, d'une part, de 2 représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires représentatives au plan national, ayant, si possible, participé à l'élaboration de la présente convention ou qui auront adhéré ultérieurement et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs. Ces représentants auront si possible participé à l'élaboration de la présente convention.

La commission devra entendre les parties en conciliation 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. Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission. La commission conclut ses débats par un procès-verbal notifié aux parties.

L'interprétation écrite des textes sera communiquée aux organisations syndicales et au bureau des conventions collectives du ministère chargé du travail.

La non-comparution de la partie qui a introduit la saisine vaut renonciation.

Pendant toute la durée de la procédure d'interprétation et de conciliation, les parties s'engagent à ne décider ni grève ni lock-out.

Les dispositions prévues de la présente convention relatives aux frais de transport, d'hébergement et de repas des représentants salariés aux commissions paritaires ou mixtes s'appliqueront au bénéfice des salariés participant à la commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaire.

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.

Elle a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelles et au développement culturel, économique, social.

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

Le cas échéant, il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs, à l'exclusion des cas de démission et des périodes ayant déjà donné lieu à indemnisation au titre du licenciement.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aurait été faite dans des conditions d'emploi équivalentes lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : licenciement pour motif économique, congé parental accordé par l'employeur.

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

- a) Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- b) Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- c) Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles que définies par la législation sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;
- d) Le service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dès la fin de son service ;
- e) Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- f) Les interruptions pour maladie, accident ou maternité, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention. Les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite de 1 an ;
- g) Les périodes militaires obligatoires ou les périodes assimilées comme telles ;
- h) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci, notamment le congé parental dans la limite prévue légalement.

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent, pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnel.

Il appartient à chaque employeur d'organiser, en fonction de ses possibilités, des actions de formation adaptées aux besoins conjoints de l'entreprise et des salariés.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont régis selon les textes de la réglementation en vigueur.

Des accords spécifiques et annexes à la présente convention pourront régler l'application et la mise en oeuvre des dispositions du présent article.

Article 45.1

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que le travail en continu a des incidences sur les salariés, leur vie familiale ; c'est pourquoi elles rappellent que le développement de ce type de travail doit être accompagné de mesures sociales qui répondent aux attentes des salariés, notamment les dispositions prévues à l'article 45.2.10.

Article 45.2

Généralités

Article 45.2.1

Objectifs

Le travail en continu doit permettre :

1. Au plan économique :

- de faire face au carnet de commandes ;
- de satisfaire des commandes urgentes des clients ;
- de développer des activités nouvelles ;
- d'améliorer la productivité ;
- de réduire les stocks et d'améliorer la situation financière de l'entreprise.

2. Au plan social :

- de consolider, voire de développer, les effectifs permanents et limiter le recours à la précarité des emplois ;
- d'améliorer les conditions de vie au travail ;
- d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires ;
- de faciliter la réalisation d'actions de formation pour accroître la qualification du personnel ;
- de donner la priorité à la réduction du temps de travail comme contrepartie aux contraintes nouvelles sur la vie des salariés.

Article 45.2.2

Application

Un bilan sera actuellement présenté par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A l'occasion de chaque rapport de branche résultant de la loi du 13 novembre 1982, un bilan annuel sera présenté à l'initiative patronale pour suivre de façon régulière l'application, dans les entreprises ou établissements, du présent accord. Ce bilan comprendra notamment le nombre de salariés par catégorie concernés, le type d'emplois concernés, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de formation supérieur à l'obligation légale ainsi que le type et la nature des accords d'établissement.

Article 45.2.3

Durée du temps de travail

Afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements tout en réduisant le temps de travail du personnel concerné, les entreprises ou établissements de la profession peuvent, conformément à l'[article L. 221-10 du code du travail](#), organiser le travail de façon continue (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7).

L'organisation du travail qui en découle permet d'entraîner et de généraliser la création de la cinquième équipe, et donc de consolider et développer les effectifs permanents.

En conséquence, les partenaires sociaux s'entendent pour réduire la précarité des emplois dans la profession.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en continu ne pourra excéder, en moyenne sur l'année, 35 heures de travail effectif. Le temps de pause, défini à l'article 44 de la présente convention, est rémunéré au même titre que les heures de travail qui l'encadrent.

À cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé comportant les règles minimales d'hygiène dans l'environnement ou à proximité de son poste de travail, lui favorisant le repos.

Les entreprises ou établissements de la profession qui organisent le travail de façon continue seront admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement. L'inspecteur du travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en continu, notamment des horaires de travail.

Article 45.2.4

Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation devra être engagée avec les organisations syndicales dans les entreprises ou les établissements concernés, pour compléter éventuellement les dispositions de la présente convention.

Lors de cette négociation, les partenaires sociaux rechercheront prioritairement les moyens de mise en oeuvre basés sur le volontariat.

L'article 45 de la présente convention s'appliquera de plein droit si, dans un délai de 10 mois à compter de la date de signature, il n'a pas fait l'objet de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'alinéa précédent pour aménager et améliorer les compensations prévues à l'article 45.2.10.

Le présent article s'appliquera aussi de plein droit, après négociation dans les conditions définies au premier paragraphe du présent article, à toutes les entreprises couvertes par le champ de la convention qui souhaiteraient, postérieurement à la signature de celle-ci, mettre en place le travail en continu.

L'organisation et les conditions de travail ainsi que l'aménagement du temps de travail feront l'objet de la négociation prévue au premier alinéa du présent article.

L'article 45 de la présente convention n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle continu dont les dispositions sont plus favorables.

Article 45.2.5

Mise en oeuvre

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives à l'organisation et aux conditions de travail, ainsi que sur l'aménagement du temps de travail.

Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, aux délégués du personnel), lors de l'information et de la consultation de ce dernier par le chef d'entreprise ou d'établissement, sur la mise en oeuvre d'une organisation du travail en continu.

Conformément à l'[article L. 236-4 du code du travail](#), le chef d'entreprise ou d'établissement présentera au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Prapripact) tenant compte notamment du travail en continu.

Un mois au préalable, les salariés concernés seront également informés de la mise en oeuvre du travail en cycle continu avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement (CE). Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement. Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant, par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue du salarié, après avis du CHSCT.

Article 45.2.6

Rythme de travail

Les cycles de travail sont définis à l'article 45.2.7. Ils sont fixés à 10 semaines maximum, sauf accord dérogatoire pouvant les porter à 12 semaines maximum.

La mise en place du roulement fera l'objet d'un avis du médecin du travail afin de définir une période d'expérimentation en lien avec les rythmes biologiques des salariés. A l'issue de cette période sera présenté un bilan au CHSCT en vue de mesurer les effets biologiques.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 8 heures successives, sauf circonstances impérieuses liées à la fabrication ou à la sécurité (1).

Les informations au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés concernés par le travail en continu fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'inaptitude médicale, le reclassement est prioritaire pour le salarié. Les propositions de changement de poste de travail formulées par le médecin du travail ne peuvent avoir pour effet d'entraîner la réduction de sa rémunération de base sur 39 heures hebdomadaires, soit 169 h 60 par mois, pour un emploi disponible de même qualification. Si nécessaire, il bénéficie d'une formation.

La rotation des équipes de travail devra être définie de préférence dans le sens suivant : matin, après-midi, nuit, suivi d'un repos compensateur conformément à l'article 45.2.7.

Le salarié travaillant en feu continu peut demander (y compris pour raisons familiales ponctuelles) un retour à un horaire non posté. L'employeur lui donnera dans un délai de 2 mois la liste des emplois disponibles permettant prioritairement un maintien de la rémunération. Les conditions de rémunérations des salariés concernés par le passage d'un horaire à feu continu à un horaire non posté feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 45.2.7

Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont définis après consultation du CHSCT, du médecin du travail et du comité d'établissement, conformément à la loi.

Les horaires de travail prioritairement recherchés seront les suivants :

-2 jours de 5 heures à 13 heures ;

-2 jours de 13 heures à 21 heures ;

-2 jours de 21 heures à 5 heures.

A l'issue de cette période, le salarié bénéficiera de 4 jours de repos consécutifs. Toutefois, la réalisation des 35 heures hebdomadaires de travail effectif en feu continu peut justifier la réduction de ces temps de repos à 3 jours de repos dont 2 au moins sont consécutifs. Cette récupération se traduira par 8 postes par an en moyenne (art. 45.2.6).

Article 45.2.8

Congés payés

Conformément à la législation, les modalités de prise des 30 jours ouvrables de congés payés légaux feront l'objet d'un avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou pourront le cas échéant faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 45.2.9

Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

En tout état de cause, ce retour ne peut avoir pour effet d'entraîner la réduction de sa rémunération de base sur 39 heures hebdomadaires, soit 169 h 60 par mois, pour un emploi disponible de même qualification.

Article 45.2.10

Compensations liées au titre de la mise en oeuvre du travail en continu

Le travail en continu doit s'accompagner de compensations conformément aux articles 45.2.3,45.2.5,45.2.6 et alinéa 3 de l'article 45.2.4.

Les compensations sont les suivantes.

Salaires

Le passage à 35 heures de travail dans le cadre des feux continus ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la rémunération du salarié par rapport à la base hebdomadaire de 39 heures.

Tout horaire inférieur à 35 heures effectives ne donnera pas lieu normalement à compensation salariale sauf accord dérogatoire.

Les majorations de salaires prévues à l'article 44 de la présente convention pour le travail de nuit et le travail du dimanche, férié ou non, des jours fériés s'appliquent.

La rémunération définie ci-dessus est garantie au titre de l'arrêt maladie, accident et maladie professionnelle conformément aux annexes catégorielles de la présente convention, le délai de carence éventuel étant ramené à 2 jours.

Après une période de 1 mois, tout salarié travaillant en continu et étant à l'indice 125 devra passer à l'indice 135.

Repos

L'augmentation du temps de repos s'apprécie par réduction du temps de travail.

Dans le cadre de l'article 45.2.7, la réduction du nombre annuel d'heures de travail effectif, sur la base de 35 heures effectives hebdomadaires, ne doit pas être inférieure à 12 postes de travail annuel par rapport à un horaire hebdomadaire base 39 heures.

Formation

Dans le cadre du plan formation, les dépenses pour la formation du personnel dont le travail habituel est organisé selon un cycle continu devront être supérieures à l'obligation légale en vigueur et s'orienter de préférence vers des actions de formation qualifiante. Ces efforts supplémentaires ne remettent pas en cause les actions de formation réalisées dans le cadre de la loi en faveur de l'ensemble du personnel.

Heures supplémentaires

Pour les salariés travaillant en continu, le recours aux heures supplémentaires sera limité par an à 100 heures pour le personnel du service entretien et à 65 heures pour les autres salariés. Ces heures supplémentaires peuvent être justifiées par des circonstances particulières liées à des impératifs temporaires, soit de fabrication, soit de sécurité. L'utilisation de ces contingents d'heures supplémentaires fera l'objet d'une information au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent.

Les moyens de mise en oeuvre du travail en continu doivent être prioritairement basés sur le volontariat.

Article 45.2.11

Négociations d'entreprise

Les partenaires sociaux, conformément à l'article 45.2.4, pourront négocier des contreparties dans les entreprises ou les établissements.

A titre d'exemple, on peut citer :

- des dispositifs mettant en place un déroulement de carrière plus favorable que celui prévu à l'alinéa 5 du paragraphe " Salaires " de l'article 45.2.10 ;
- une organisation du travail génératrice de repos supplémentaire par rapport à celui déjà prévu à l'article 45.2.7 ;
- une formation complémentaire adaptée au salarié, sur le temps de travail payé, au-delà des mesures pratiquées dans l'entreprise ;
- une indemnité de transport ;
- des jours de congés supplémentaires considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel pour enfant malade ou toute autre disposition compensatrice équivalente.

Article 45.2.12

Réduction d'activité

En cas de baisse prévisionnelle d'activité, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il convient de rechercher prioritairement le recours à la formation professionnelle. L'ensemble des moyens devront être recherchés dans l'entreprise ou l'établissement pour y accéder. Cela aura pour effet de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles D. 212-12 et D. 212-16 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 36

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront dès la fin du troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- baisse de la durée journalière de travail de 1 demi-heure de façon à ce que l'horaire hebdomadaire de travail soit au maximum de 36 h 50. Les modalités de limitation ou de baisse du temps de travail induites par le présent article seront fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, entre la salariée et l'employeur. Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de réduction de la rémunération ;
- les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail. Ces absences seront rémunérées *dans la limite de 4 heures par consultation* (1) sur présentation du justificatif ;
- l'employeur s'efforcera, en fonction des possibilités de l'entreprise et du poste occupé par l'intéressée, de prendre toutes mesures permettant d'affecter, de manière temporaire, la salariée en état de grossesse à des travaux moins pénibles (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 8

Les clauses générales et/ou les annexes et les avenants de la présente convention, ainsi que les accords professionnels spécifiques, sont révisables au gré des parties respectivement signataires.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Les négociations devront s'engager si possible dans un délai de 1 mois et au maximum dans les 2 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Pourront y participer toutes les organisations syndicales représentatives au plan national.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes fera référence à la présente convention.

Il en sera de même pour tout additif.

ART. 37

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, les congés légaux de maternité ou d'adoption seront indemnisés pour les périodes déterminées par les textes en vigueur ([art. L. 122-26 du code du travail](#)). Pendant ces périodes, l'employeur complètera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

ART.
38

Il sera fait application des [articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail](#) régissant le 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 est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

ART.
23

Dans les entreprises ayant institué la délégation unique du personnel, le nombre d'heures de délégation mensuel de chaque représentant du personnel titulaire est porté à 23 heures.

ART.
65

Les congés annuels sont accordés collectivement avec fermeture totale de l'établissement, ou par roulement, selon la réglementation en vigueur.

a) Fermeture totale

La direction consultera préalablement le comité d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, sur les dates de fermeture, en s'efforçant de concilier les nécessités de la bonne marche de l'entreprise et les désirs du personnel. Les dates de fermeture devront être portées à la connaissance du personnel au moins 2 mois à l'avance.

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

Le chef d'établissement devra s'efforcer d'employer les salariés dont le congé serait inférieur à la durée de la période de fermeture de l'établissement. En cas d'impossibilité et conformément à l'[article R. 351-20 du code du travail](#), le chef d'établissement prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

b) Congés par roulement

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

L'ordre des départs sera affiché 1 mois avant la date du premier départ en congé.

c) (1) La durée des congés est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Pour le calcul de la durée des congés annuels, sont assimilées à un temps de travail effectif :

-les absences assimilées comme telles par la réglementation des congés annuels en vigueur (repos compensateur et période de congés maternité) ;

-les absences limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

-les absences provoquées par la maladie ou l'accident de trajet, justifiées dans les conditions prévues à l'article 63 de la présente convention dans la limite d'une durée de 2 mois ;

-les périodes militaires obligatoires ;

-les périodes de chômage partiel indemnisées par l'employeur ;

-les absences prévues à l'article 11 concernant les déplacements des délégués aux réunions paritaires, de la présente convention.

d) Rappel pendant les congés annuels

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé annuel serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de rappel d'une durée de 2 jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
51

L'employeur pourra réserver une priorité aux salariés de l'entreprise aptes médicalement et professionnellement à occuper le poste.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

ART.
71

Cette récupération est autorisée sous réserve de l'observation des dispositions réglementaires en vigueur.

ART.
18
(1)

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin ne donneront pas lieu à variation du salaire.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
52

En complément des dispositions prévues à l'article 50 et en cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur remboursera les frais de transport du mobilier, après en avoir accepté le devis, ainsi que les frais de déplacement jusqu'au nouveau lieu de résidence de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants et personnes à charge vivant avec lui au foyer.

Dans le cas où l'employeur refuserait le ou les devis des frais de transport du mobilier présentés par le salarié, il lui appartiendrait de proposer une entreprise de déménagement pour effectuer cette prestation.

Sur demande, des avances seront accordées pour faire face aux dépenses d'installation dans le nouveau logement, notamment pour caution et ouverture de compteurs.

ART.
47

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux pour des travaux exceptionnels sera majorée de 100 %. Cette majoration inclut toutes les autres majorations.

Article 30.1

Principe

Il est institué, à la signature de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe.

Article 30.2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Pour l'année 2016, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 30.6 de la présente convention.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 30.3

Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Article 30.4

Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 30.5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des [articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12](#) du code du travail et de l'[article L. 2241-7](#) modifié par l'[article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 30.6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er juillet 2016 [\(1\)](#)

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 467
135	1 472
145	1 475
155	1 479
165	1 504
175	1 517
190	1 540
Ouvriers d'entretien	
145	1 475
165	1 504
175	1 517
195	1 585
205	1 663

225	1 706
Employés et techniciens	
125	1 467
145	1 475
155	1 479
175	1 517
185	1 527
205	1 663
240	1 773
280	2 046
325	2 272
Agents de maîtrise	
190	1 540
220	1 695
250	1 836
290	2 073
335	2 331
Cadres	
300	2 100
370	2 550
450	3 069
540	3 650
650	4 370
800	5 300

(1) Article 30-6 étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

**ART.
62**

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

Toute absence imprévisible, autre que celles prévues à l'article suivant, 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 24 heures, un justificatif devra être fourni dans les 3 jours.

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 permet à l'employeur d'engager la procédure légale de licenciement.

**ART.
9**

Toute demande de dénonciation par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et conformément à l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

**ART.
29**

La grille de classifications professionnelles prévue à l'accord professionnel annexé à la présente convention s'applique. Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

ART.
63

Les absences pour maladie ou accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dès lors que le salarié justifie son absence dans les délais prévus à l'alinéa suivant (1).

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

L'employeur pourra cependant procéder au licenciement, en respectant les procédures légales et conventionnelles dans le cas d'absences répétitives ou du fait des nécessités de remplacement en cas de maladie de longue durée (2).

Les délais de préavis prévus aux annexes catégorielles de la présente convention seront respectés.

Si le salarié remplit les conditions prévues à l'article 57 de la présente convention, il recevra l'indemnité de licenciement à laquelle il peut prétendre.

Pour les salariés en longue maladie ayant plus de 1 an d'ancienneté, le licenciement ne pourra intervenir que lorsque le cumul des arrêts de travail dépassera, sur 3 ans, 1 an d'arrêt à compter du premier jour d'arrêt et sous réserve du remplacement du salarié.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient des dispositions de la loi relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
10

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires, notamment en cas de révision ou de dénonciation.

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes.

Réunions préparatoires

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire.

Cette réunion est limitée à 1 journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à un salarié par établissement, avec un maximum de cinq par société et par organisation syndicale.

Réunions paritaires

Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives au plan national est constituée de 4 représentants, dont trois représentants minimum issus des entreprises de la profession.

Information préalable des entreprises

Le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 2 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

Maintien de la rémunération

La rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires, lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale qui l'a convoqué.

Déplacements. - Remboursement de frais

Pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en termes horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais d'hébergement seront remboursés sur la base du tarif établi annuellement par l'ACCROSS et les frais de déplacement selon barème du tarif SNCF 2e classe réservation comprise et sur présentation des justificatifs correspondants.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

Délais de route, temps de récupération

Il sera fait application des règles applicables dans l'entreprise (notamment l'avion en cas d'éloignement) pour les salariés en déplacement professionnel. Le temps passé aux réunions préparatoires ou paritaires est considéré comme temps de travail effectif, ce temps est soit récupéré soit payé si la récupération n'est pas possible.

Les déplacements pourront s'effectuer de jour comme de nuit, en fonction des horaires des moyens de transport les mieux adaptés aux horaires des réunions et à ceux des entreprises.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette en 2e classe ou à défaut en 1re classe SNCF.

Des délais de route sont prévus de la manière suivante :

- pour le personnel travaillant ou voyageant de jour : l'intéressé quittera son travail au plus tôt 4 heures avant le départ du train ; au retour, il reprendra son travail au plus tard 4 heures après l'arrivée du train ;
- pour le personnel travaillant ou voyageant de nuit : l'intéressé quittera son travail au plus tôt 9 heures avant le départ du train ; au retour, il reprendra son travail au plus tard 9 heures après l'arrivée du train.

Dans tous les cas précités, s'il n'y a pas une durée de travail équivalente à un demi-poste, l'intéressé ne reprendra pas son travail.

Le temps de repos hebdomadaire ou compensateur passé en réunion ou en voyage sera récupéré au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion par accord entre la direction et l'intéressé, mais au moins un de ces jours de repos sera pris dès le retour de l'intéressé.

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires obligatoires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est régi par la réglementation en vigueur.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (1), l'appel au service national ne constitue pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception, par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité du préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement qui correspondent à son ancienneté au moment de la suspension du contrat (2).

Pendant la durée du service national du salarié, l'employeur gardera la faculté de le licencier, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ces cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement qui correspondent à l'ancienneté du salarié au moment de la suspension du contrat.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

Au cas où la durée du service national serait modifiée, ce qui risquerait de provoquer des périodes de réserve plus importantes, les parties signataires reverront les présentes dispositions.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Il sera remis à chaque délégué syndical dûment désigné dans l'entreprise un exemplaire de la présente convention collective, avenants et accords professionnels.

L'information des salariés sera assurée par voie d'affichage et si possible par le modèle joint en annexe, conformément aux articles [L. 135-7](#) et [L. 135-8](#) du code du travail. Elle sera au besoin complétée par l'employeur.

Cette publicité interviendra dans le mois qui suit la publication de la signature de la convention au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 29 juin 1999.

Article 12.1

Droit syndical.-Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanti par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle et collective du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme nulle de plein droit et donne lieu à des dommages et intérêts selon la loi.

Ces dispositions sont d'ordre public.

En conséquence, les employeurs ne prendront aucune mesure discriminatoire à l'égard des représentants syndicaux et des élus du personnel dans le cadre de l'exercice de leurs mandats et fonctions dans les entreprises.

Les employeurs s'engagent à observer les mêmes dispositions à l'égard des salariés quelles que soient leurs origines nationales, qu'ils appartiennent ou non à des organisations politiques ou religieuses. Le personnel s'engage à ne prendre en considération dans le travail ni les origines nationales, ni les opinions politiques ou religieuses des autres salariés, ni leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Article 12.2

Autorisation d'absence

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite nominative émanant de l'organisme intéressé.

Article 12.3

Permanent syndical

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, il bénéficiera d'une priorité d'engagement, dans cet emploi ou dans un emploi équivalent, pendant toute la durée de son mandat et pendant les 2 mois qui suivront, à condition que son mandat n'excède pas 3 ans. La demande devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

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 de ceux liés à l'ancienneté.

Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions. [\(1\)](#)

*(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

Article 46.1

Travail exceptionnel de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est effectué entre 21 heures et 5 heures.

Les heures de travail effectuées la nuit pour des travaux exceptionnels feront l'objet d'une majoration de 100 %.

Cette majoration inclut toutes les autres majorations, sauf pour les heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires entraînent l'application des dispositions légales relatives au repos compensateur.

Une modification du cycle de travail ne peut être considérée comme générant un travail exceptionnel.

Article 46.2

Cinquième semaine de congés payés

La durée des congés est fixée à 5 semaines, à raison de 2 jours et demi par mois de présence, à compter de l'année 1982, sur la base de l'année de référence servant de calcul au nombre de jours de congés (1er juin 1981-31 mai 1982).

Après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, il est convenu que la cinquième semaine, soit 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables, sera prise soit sous forme de congé collectif par fermeture d'établissement, soit sous forme de congé pris par roulement, soit après accord entre les parties sous forme de congé pris par jours isolés ou groupe de jours isolés pris collectivement. Néanmoins, dans des cas spécifiques, après accord avec l'employeur, des salariés pourront prendre individuellement la cinquième semaine par jours isolés ou groupes de jours isolés.

Les jours de congés payés supplémentaires ayant fait l'objet d'accords nationaux s'ajoutent aux 30 jours de congés payés prévus par l'[article L. 223-2 du code du travail](#).

Il est rappelé que seul le fractionnement du congé principal de 4 semaines entraîne l'attribution de jours de congés supplémentaires, tel que prévu à l'[article L. 223-8 du code du travail](#).

Les congés pour événements personnels prévus par la [loi n° 78-49 du 10 janvier 1978](#) (dite loi de mensualisation) ainsi que les congés de même nature prévus par la convention collective nationale ne viennent pas en déduction des jours de congés prévus par l'article L. 223-2 du code du travail.

Article 46.3

Organisation des heures de travail

Dans le but de créer des emplois et de maintenir leur compétitivité en harmonisant réduction du temps de travail individuel et meilleure utilisation des équipements, les entreprises pourront, selon les dispositions prévues par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982 et le protocole d'accord CNPF du 17 juillet 1981 qui prévoit l'institution d'une cinquième équipe, suite à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, après accord du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, adopter ou modifier un régime de marche semi-continue ou continue.

Article 46.4

Organisation du travail posté

Il est rappelé que, en ce qui concerne les salariés qui assurent, par équipes successives, la marche des machines et des installations, la durée hebdomadaire du travail s'apprécie sur la durée totale du cycle de rotation des équipes. Ainsi, l'application du présent article ne saurait fonder une remise en cause des usages existant dans les entreprises pour ce qui concerne la définition du cadre hebdomadaire de travail.

L'appréciation de la durée du travail dans le cadre du cycle ne saurait faire obstacle au respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail.

Article 46.5 (1)

Modulation

Le chef d'établissement, après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, peut, selon les nécessités inhérentes aux fabrications, adopter la modulation de l'horaire hebdomadaire pour tout ou partie du personnel, selon une programmation indicative portant sur 12 mois consécutifs, avec possibilité de réactualisation toutes les 8 semaines.

L'amplitude maximale hebdomadaire fera l'objet au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'un accord avec les délégués syndicaux, à défaut de toute représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'amplitude maximale hebdomadaire sera fixée après l'avis favorable du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

L'amplitude quotidienne et l'application de la modulation du travail posté feront l'objet au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'un accord avec les délégués syndicaux, à défaut de toute représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'amplitude maximale quotidienne et l'application de la modulation du travail posté seront soumises à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour respecter le cadre de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (dite loi de mensualisation) en cas de modulation, celle-ci ne se substituant pas au chômage partiel mais tendant à le réduire, les salariés seront rémunérés sur la base de 39 heures, pendant les périodes où la durée de travail effectif hebdomadaire sera inférieure à 39 heures. Dans les périodes où la durée de travail effectif hebdomadaire sera supérieure à 39 heures, les salariés seront également rémunérés sur la base des 39 heures, mais ils percevront en plus les majorations correspondant aux heures supplémentaires effectuées. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée programmée pour la semaine s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation administrative. Le montant de ces heures supplémentaires ne compensant pas les horaires effectifs inférieurs à 39 heures par semaine sera versé à la période de la paie correspondante.

La situation de chaque équipe par rapport à la programmation fera l'objet d'un affichage permanent dans l'établissement.

Article 46.6

Heures supplémentaires prévues par l'[article L. 212-6 du code du travail](#)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est fixé à 120 heures.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 55

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles.

Le point de départ du délai-congé est fixé au lendemain du jour où l'employeur a eu connaissance de la décision du salarié de rompre son contrat de travail.

Dans le cas d'un délai-congé supérieur à 7 jours calendaires, lorsque la moitié en aura été exécutée, le salarié qui justifiera qu'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur par écrit, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai, et sans que l'employeur, pour sa part, soit tenu de verser l'indemnité pour la durée du délai-congé restant à courir.

Pour bénéficier de la disposition ci-dessus, le salarié devra prévenir son employeur au moins 1 semaine avant son départ, à condition que ce délai n'augmente pas la durée du délai-congé.

Pendant cette période de délai-congé, le salarié bénéficiera sur sa demande d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi à raison de 2 heures par jour travaillé. Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur 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.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces possibilités d'absence à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DROM, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, quel que soit leur emploi, des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16. 21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir leur contrat individuel de travail, aux salariés qui, postérieurement, seraient détachés temporairement dans un établissement situé hors du territoire métropolitain.

En annexe, aux conditions générales, figurent des dispositions particulières aux diverses catégories de salariés (annexes catégorielles).

NOTA

Par [accord du 28 mai 2021](#) conclu en application de l'[article L. 2261-33 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) a fusionné avec celui de la [convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement](#) (IDCC 1411), 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](#)).

Dans le cas où les circonstances imposeraient un ralentissement d'activité, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation, et ce en application des dispositions législatives.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront invités par l'entreprise à présenter toutes suggestions permettant de prendre toutes mesures pour préserver et maintenir l'emploi par les moyens législatifs existant ou d'examiner toutes propositions d'accord d'entreprise avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise sur des projets innovants en la matière.

Les mesures envisagées pourront notamment comprendre :

- 1° Réduction, autant que possible uniforme, pour l'ensemble du personnel de l'horaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à la durée légale hebdomadaire de travail ;
- 2° Modification dans la répartition du travail ;
- 3° Repos par roulement de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel ;
- 4° Prise de congés payés ;
- 5° Aide au reclassement et à la recherche d'emploi.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certains secteurs.

Dans le cas où des licenciements pour motif économique s'avéreraient nécessaires, ils ne pourront intervenir tant que l'horaire hebdomadaire de travail collectif de l'entreprise ou du secteur concerné dépassera la durée légale hebdomadaire du travail en vigueur.

En matière de procédure de licenciement, l'employeur se conformera à la réglementation en vigueur et, en ce qui concerne l'indemnisation, l'employeur appliquera les dispositions de l'article 57 de la présente convention.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage par application des dispositions législatives (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
20
(1)

Le bureau électoral de vote sera composé de 3 électeurs : les deux plus âgés et le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin, et l'acceptant.

La présidence reviendra au membre du bureau le plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé des services administratifs.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste de candidats pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

En cas de nécessité, c'est le bureau qui prend les décisions.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
48

La rémunération des heures de travail effectuées le 1er Mai se fera conformément aux articles [L. 222-7](#) et [R. 222-1](#) du code du travail.

Article 30.1

Principe

Il est institué, à la signature de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe.

Article 30.2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Pour l'année 2016, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 30.6 de la présente convention.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 30.3

Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Article 30.4

Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 30.5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des [articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12](#) du code du travail et de l'[article L. 2241-7](#) modifié par l'[article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 30.6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er juillet 2016 [\(1\)](#)

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 467
135	1 472
145	1 475
155	1 479
165	1 504
175	1 517
190	1 540
Ouvriers d'entretien	
145	1 475
165	1 504
175	1 517
195	1 585
205	1 663

225	1 706
Employés et techniciens	
125	1 467
145	1 475
155	1 479
175	1 517
185	1 527
205	1 663
240	1 773
280	2 046
325	2 272
Agents de maîtrise	
190	1 540
220	1 695
250	1 836
290	2 073
335	2 331
Cadres	
300	2 100
370	2 550
450	3 069
540	3 650
650	4 370
800	5 300

(1) Article 30-6 étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

**ART.
41**

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

Les entreprises s'efforceront d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Lorsque le personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions des clauses générales de la présente convention et des annexes et avenants qui le concernent, proportionnellement au temps de travail pratiqué.

Lorsque le travail à temps partiel est à l'initiative de l'employeur, il sera, autant que faire se peut, limité à une durée de 12 mois.

En tout état de cause, le salarié aura une priorité pour un retour à un emploi à temps plein, s'il en fait la demande.

Si le travail à temps partiel est choisi par le salarié, celui-ci aura, sur sa demande, une priorité d'affectation sur un emploi disponible à temps plein.

**ART.
66**

1° Calcul :

L'indemnité de congés annuels payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

2° Versement :

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.

ART. 53 Les frais de déplacement (voyages et séjours) nécessités par la recherche d'un nouveau lieu de résidence du fait d'une mutation à l'initiative de l'employeur (indépendamment du temps consacré au déplacement) sont sous réserve de l'accord préalable de celui-ci à la charge de l'employeur dans les conditions suivantes :

- les déplacements par chemin de fer seront assurés en 2e classe le jour et en couchette 2e classe la nuit. Les déplacements en véhicule personnel seront remboursés sur justificatifs au tarif fiscal en vigueur ;
- les frais de déplacement définitifs entre l'ancien et le nouveau lieu de résidence seront pris en charge par l'employeur sur justificatifs et après accord préalable pour le salarié et les personnes à sa charge vivant avec lui au foyer.

ART. 13 Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi, ainsi que le nombre de délégués et les conditions pour être électeur ou éligible.

ART. 54 Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles.

Pendant la période de délai-congé, le salarié pourra, sur sa demande, s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans la limite de 2 heures par jour travaillé.

Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur 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.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces possibilités d'absence, à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi durant la période de délai-congé ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Dans le cas d'un délai-congé supérieur à 7 jours calendaires, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur par écrit, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai, et sans que l'employeur, pour sa part, soit tenu de verser l'indemnité pour la durée du délai-congé restant à courir. Pour bénéficier de la disposition ci-dessus, le salarié devra prévenir son employeur au moins 1 semaine avant son départ, à condition que ce délai n'augmente pas la durée du délai-congé.

ART. 67 Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de diminution de la rémunération dans la mesure où le salarié a travaillé normalement la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

ART. 24 (1) La préparation et l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise se feront conformément aux dispositions prises pour les élections des délégués du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-9 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 72 Les inventions des salariés sont régies par la réglementation en vigueur.

ART.
19
(1)

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

Dans ce cas, les conditions de votes par correspondance garantiront le secret et la liberté de vote.

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

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

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- une enveloppe numéro 1 portant la mention " titulaires " ;
- une enveloppe numéro 1 bis portant la mention " suppléant " ;
- une enveloppe numéro 2 portant les mentions suivantes :
 - élection des délégués du personnel ;
 - scrutin (date) ;
 - nom de l'électeur ;
 - emploi ;
 - signature ;
- une enveloppe numéro 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe numéro 1, d'une part, dans l'enveloppe numéro 1 bis, d'autre part.

Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe numéro 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe numéro 2 cachetée par ce dernier sera placée dans l'enveloppe numéro 3.

À la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe numéro 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
26

Le budget annuel des oeuvres sociales et activités culturelles établi dans l'entreprise, au bénéfice des salariés et de leur famille, dans les conditions légales et gérées par elle-même et/ ou son comité d'entreprise, ou la délégation unique, est financé par une contribution de l'entreprise conforme à l'[article L. 432-8 du code du travail](#).

Le montant de cette contribution est égal à 1 % du montant de la masse salariale brute dans l'entreprise ou l'établissement considéré (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
21
(1)

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

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

Deux bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe ne compteront que pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents ou en nombre supérieur à deux, ils seront considérés comme nuls.

La prise en compte des votes est faite conformément aux dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
31

Toute clause de non-concurrence doit faire l'objet d'une disposition dans la lettre d'engagement ou dans un accord spécial et écrit entre les parties fixant notamment la durée de celle-ci, son champ territorial et les éventuelles contreparties financières.

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

Mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

Décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;

Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

Décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ouvré ;

Décès du frère ou de la soeur (beau-frère, belle-soeur) : 1 jour ouvré ;

Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;

Rendez-vous citoyen : dans la limite de 1 jour ouvré ;

Naissance d'un enfant : selon les dispositions légales.

Pour les dispositions ci-dessus, sont pris en compte les enfants par filiation légitime et les enfants reconnus légalement à charge.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées sans condition d'ancienneté.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris dans les jours comprenant, ou immédiatement voisins, des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Concernant le congé pour décès du conjoint, celui-ci pourra être, par journée complète, et dans le mois qui suit le décès, pour une part dissocié de l'événement.

Dans le cas de rémunération variable, le salaire est calculé sur la base de la dernière période de paie.

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 (1).

Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas du mariage du salarié pendant ses congés payés.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie de la faculté de prendre 5 jours de congés payés après accord de l'employeur et dans la limite de la période légale annuelle de prise des congés payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance applicables à l'ensemble du personnel, selon les classifications en annexe.

La cotisation patronale est (à défaut d'un accord collectif de branche à négociier) fixée sous réserve des garanties prévues à l'alinéa précédent au maximum à 0,30 % des salaires bruts et, dans tous les cas, la part salariale devra au moins être égale à la part patronale.

Le montant de ces cotisations sera exclu de l'assiette servant aux calculs :

- des charges salariales patronales ;
- des cotisations sociales et de l'imposition sur le revenu des salariés.

Le choix de l'organisme de prévoyance sera laissé à l'initiative de chaque entreprise.

Tous les régimes existant dans l'entreprise à la date d'application de la présente convention, et sous quelque forme que ce soit, sont à imputer sur les dispositions ci-dessus.

ART.
69

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des indemnités distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Étant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les indemnités ou majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des indemnités ou majorations ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

ART.
69
(1)

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 mois dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou de plusieurs enfants des autorisations d'absences pour garder leur enfant malade âgé de moins de 12 ans.

Chaque absence sera justifiée par certificat médical concernant l'enfant malade. Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée, leur cumul ne pourra excéder 2 journées par année civile. Elles ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
42

Conformément aux articles [L. 324-2](#) et [L. 324-3](#) du code du travail, le salarié doit informer l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui pourraient le lier à d'autres employeurs.

ART.
14

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'établissement, dans les conditions suivantes.

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
11 à 25		1	Collège unique
26 à 100	Moins de 10	2	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
			3e collège : cadres
101 à 500	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens
			3e collège : agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
Au-delà de 500			3e collège : cadres
	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
			3e collège : cadres
	10 et plus	4	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens
			3e collège : agents de maîtrise
			4e collège : cadres

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

NOTA

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART. 2 Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas signataire de la convention collective peut y adhérer ultérieurement, conformément aux articles [L. 132-9](#) et [L. 132-15 du code du travail](#).

ART. 57 (1) En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, il est alloué au salarié licencié une indemnité distincte de celle du délai-congé calculée en fonction de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

Ancienneté en années		Montant de l'indemnité en fraction de mois	Ancienneté en années		Montant de l'indemnité en fraction de mois
Plus de	Moins de		Plus de	Moins de	
-	2	néant	16	17	3,2
2	3	0,2	17	18	3,3
3	4	0,3	18	19	3,4
4	5	0,4	19	20	3,5
5	6	1	20	21	3,6
6	7	1,2	21	22	3,7
7	8	1,4	22	23	3,8
8	9	1,6	23	24	3,9
9	10	1,8	24	25	4
10	11	2	25	26	4,1
11	12	2,2	26	27	4,1
12	13	2,4	27	28	4,1
13	14	2,6	28	29	4,2
14	15	2,8	29	plus 1/6	
15	16	3,1		par année d'ancienneté	

Pour le calcul de cette indemnité établie en fraction de mois, le salaire à prendre en considération est celui qui est défini à l'article 59 des présentes clauses générales ; cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 26 avril 2000, art.1er).

ART. 15 (1) L'élection a lieu au scrutin secret. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, pourront être de couleur différente pour les délégués titulaires et les délégués suppléants ; ils devront être fournis par la direction qui aura également à organiser des bureaux de vote comportant des isolements.

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle. Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en vertu de l'[article L. 412-4 du code du travail](#).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
25
(1)

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les conditions suivantes.

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
50 à 75	Moins de 10	2	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
76 à 500	Moins de 10	3	3e collège : cadres
			1er collège : ouvriers
	10 et plus	3	2e collège : employés, techniciens
			3e collège : agents de maîtrise, cadres
Au-delà de 500	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
			3e collège : cadres
	10 et plus	4	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens
			3e collège : agents de maîtrise
			4e collège : cadres

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
3

La présente convention sera déposée par la partie patronale au nom des signataires, auprès des services du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions de l'[article L. 132-10 du code du travail](#) et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

ART.
58

Conformément à l'[article L. 122-16 du code du travail](#), l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis sera mise à sa disposition dès le début de la période du délai-congé.

ART.
73
(1)

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite, 60 ans à ce jour, auront droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est celle définie à l'article 60 des présentes clauses générales.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 59 des présentes clauses générales.

Le salarié et l'employeur doivent se prévenir réciproquement au moins 1 mois à l'avance.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite et qu'il peut bénéficier des régimes obligatoires de retraite sans abattement, l'employeur peut prendre l'initiative de la mise à la retraite sans que celle-ci puisse être considérée comme un licenciement.

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.

Cet article est étendu au salarié quittant volontairement son emploi par cessation anticipée d'activité en application du dispositif sur l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), tel qu'il est réglementé à la date d'application de la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

ART.
4

Sauf disposition particulière, la présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1999.

Elle se substitue à cette date à toutes les dispositions conventionnelles nationales antérieurement appliquées dans les entreprises relevant de la présente convention ainsi qu'aux accords professionnels corollaires des dispositions conventionnelles.

ART.
59

Le salaire de référence est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou le départ en retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Avenant salaires en vigueur

Accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

ART.
1er

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois. Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
 - b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
 - c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
 - d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.
- À l'exception de :
- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
 - fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
 - fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

ART.
2

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers de fabrication pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires
OF	125	1 803 €
OF	135	1 818 €
OF	145	1 823 €
OF	155	1 826 €
OF	165	1 830 €
OF	175	1 834 €
OF	190	1 837 €

ART.
3

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers d'entretien pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	145	1 803 €
OE	165	1 807 €
OE	175	1 811 €
OE	195	1 846 €
OE	205	1 892 €
OE	225	1 939 €

ART.
4

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux employés et techniciens pour 151,67 heures s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires
ET	125	1 803 €
ET	145	1 823 €
ET	155	1 826 €
ET	175	1 834 €
ET	185	1 843 €
ET	205	1 929 €
ET	240	2 036 €
ET	280	2 326 €
ET	325	2 577 €

ART.
5

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de maîtrise pour 151,67 heures s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires
AM	190	1 803 €
AM	220	1 926 €
AM	250	2 070 €
AM	290	2 328 €
AM	335	2 584 €

ART.
6

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires
C	300	2 350 €
C	370	2 843 €
C	450	3 383 €
C	540	4 009 €
C	650	4 811 €
C	800	5 797 €

ART.
7

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

ART.
8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2024.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1er semestre de l'année 2024, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 8 novembre 2023, les parties se sont rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 avril et 12 juin 2024 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

SECTION 3

Avenant : Annexe II - Modèle de publicité pour information des salariés, Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999

Source officielle Légifrance

ART.

Le :

Entreprise :

Objet :

Convention collective des panneaux à base de bois applicable dans l'entreprise (ou l'établissement).

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié une nouvelle convention collective nationale concernant l'industrie des panneaux à base de bois et applicable à compter du :

Cette convention est signée par :

L'union des industries des panneaux de process ;

L'union des fabricants de contreplaqué ;

Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous,

D'autre part :

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés aux endroits indiqués ci-dessous et auprès des organisations syndicales signataires présentes au sein de l'entreprise (ou de l'établissement).

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en oeuvre.

Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement) :

Adresse départementale du lieu de consultation auprès des organisations syndicales signataires :

SECTION 4

Avenant : Accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois

Source officielle Légifrance

ART. 10

L'OPCIBA, en fonction des conditions d'examen des demandes de prise en charge fixé par l'accord de branche (1) :

- détermine les modalités administratives ;
- instruit le dossier.

L'OPCIBA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation que dans les cas limitatifs énumérés ci-dessous (1) :

- non-respect des conditions prévues dans le présent accord ;
- insuffisance de financement de l'OPCIBA ;
- non-conformité aux critères de prise en charge.

Considérant la spécificité du capital de temps de formation

par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrera l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

La section paritaire particulière relative au capital de temps de formation au sein de l'OPCIBA assurera le suivi et l'examen des demandes formulées. La section examinera les difficultés d'application liées au présent accord et les transmettra aux signataires du présent accord pour qu'ils y donnent les suites nécessaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail duquel il résulte que les règles de détermination des actions de formation donnant lieu à intervention de l'organisme paritaire collecteur agréé relèvent de la compétence du conseil d'administration dudit organisme (arrêté du 18 août 2000, art. 1er).

ART. 11

En application de l'article 34 des clauses générales de la convention collective des panneaux à base de bois, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites par l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation est communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

En application de l'article 75 de la convention collective, la commission de formation examinera la mise en oeuvre du capital de temps de formation dans le cadre du plan de formation.

Article 11.2. Information des salariés

Les salariés seront informés du présent accord par voie d'affichage suivant le modèle joint en annexe II.

ART. 13

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont tenues d'effectuer à l'OPCIBA, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence, en vue du capital de temps de formation.

Cette contribution correspond à 50 % de la contribution légale au financement du congé individuel de formation (CIF) et s'impute sur cette obligation.

Les sommes versées par les entreprises, en application du premier alinéa du présent article, sont gérées au sein de la section paritaire particulière " capital temps de formation ".

ART. 4

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés au capital de temps de formation, la durée de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est au minimum de 35 heures et s'inscrit dans le respect des critères de prise en charge à définir dans le cadre de la section spécifique de l'OPCIBA.

ART.
5

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie en dehors du temps de travail effectif et de l'horaire habituel du salarié.

En application des dispositions de l'[article L. 932-1 du code du travail](#), devra être définie la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements devront faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié portant sur les éléments visés par l'article L. 932-1 cité ci-dessus.

ART.
8

En vertu des articles 3 et 5 du présent accord et dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander par écrit à l'employeur de participer à ces actions (sur la base d'un modèle de lettre donné en annexe I au présent accord).

En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci transmet à l'OPCIBA, sous réserve du report prévu à l'article 9, un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation visées au premier alinéa du présent article.

Compte tenu de la décision de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître, par écrit, à l'intéressé l'accord ou les raisons du rejet de sa demande.

Les procédures de mises en oeuvre définies par l'OPCIBA seront communiquées aux entreprises et aux salariés.

La copie de la décision de l'OPCIBA sera transmise par l'entreprise au(x) salarié(s) concerné(s), dans un délai de 15 jours (date de réception par l'entreprise).

ART.
7

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation, les salariés doivent :

- d'une part, être titulaires d'une ancienneté en qualité de salarié de 2 années consécutives ou non, dont 6 mois dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ou, pour les salariés embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices, avoir une ancienneté équivalente à 6 mois, compte tenu de l'ancienneté acquise au titre du contrat d'intérim ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise depuis un délai de franchise correspondant à 6 mois.

ART.

Considérant l'[article L. 932-2 du code du travail](#) relatif au capital de temps de formation ;

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel et son avenant du 5 juillet 1994 ;

Considérant l'accord national du 21 décembre 1994, modifié par son avenant du 29 mars 1995, portant création de l'OPCIBA ;

Considérant la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 ;

Considérant l'accord de financement de l'alternance du 29 juin 1999 dans l'industrie des panneaux à base de bois ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences ;

Considérant que le capital de temps de formation peut s'inscrire dans le plan de formation des entreprises de la branche,

les parties signataires conviennent de mettre en place le capital de temps de formation et, pour ce faire, définissent les conditions dans lesquelles les salariés relevant du présent accord peuvent en

bénéficier.

ART.
2

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles nécessaires à la compétitivité de l'entreprise ;
- aux salariés de participer, à leur initiative, à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification dans le cadre du déroulement de carrière.

ART.
6
(1)

Sont considérés comme prioritaires les salariés devant faire face à des mutations ou à des évolutions technologiques ou organisationnelles et s'adapter à l'évolution de leur emploi, notamment les salariés n'ayant aucun diplôme reconnu par l'accord national professionnel relatif aux classifications d'emplois et inférieurs au niveau V de l'éducation nationale, ainsi que les salariés âgés de 45 ans et plus ou les salariés inclus dans une restructuration d'entreprise ou un plan social.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3 du code du travail (arrêté du 18 août 2000, art. 1er).

ART.
14

Dans les 24 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un examen de l'application des dispositions sera effectué par les partenaires sociaux de la branche.

L'examen de l'avancement de l'application des dispositions de l'accord sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire des panneaux à base de bois, avant la fin de l'année 2000.

ART.
1

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités sous le code 20.2 Z en application de l'article 1er " Champ d'application " de la convention collective du 29 juin 1999.

ART.
9

La satisfaction des demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées à l'article ci-dessous peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;
- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation, correspondant à du temps de travail effectif, dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectif théoriques de la totalité du personnel sur l'année considérée.

ART.
15

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Il sera applicable après publication de l'arrêté d'extension, dès constitution de la section paritaire particulière au sein de l'OPCIBA et définition de ses modalités de fonctionnement. Les signataires favoriseront la mise en place de la collecte prévue à l'article 13, avant le 1er mars 2000.

Fait à Paris, le 14 décembre 1999.

ART.
3

Sont considérées comme éligibles du capital de temps de formation les actions de formation inscrites au plan de formation qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- d'élargir une qualification ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi externe.

ART.
12

L'utilisation du capital temps de formation, dans le cadre de l'[article L. 932-2 du code du travail](#), est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits à congés résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Avenant : Procès-verbal du 29 juin 2000 relatif à la pause et à la notion du temps de travail effectif

Source officielle Légifrance

ART.

Sur saisine de la FNCB-CFDT, la commission nationale d'interprétation s'est réunie le 29 juin 2000, de 9 h 30 à 10 h 30, au centre Chaillot Galliera.

Liste des présents en annexe.

L'ordre du jour était l'application de l'article 44 " Travail posté " en ce qui concerne la pause et préciser la notion de temps de travail effectif.

Rappel de l'article 44, 3e paragraphe : " Pause ". La pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera d'une demi-heure.

La FNCB-CFDT fait savoir que le temps de pause dans la convention collective est rémunérée comme les heures qui l'encadrent mais que l'horaire de travail est sur une base de 169 h 60.

Les entreprises dans le cadre des 35 heures n'ont pas défini un nouvel horaire de branche. De ce fait, lors du passage aux 35 heures, tout le monde se retrouve au même horaire et les personnes en poste n'ont plus que 7 h 30 de travail effectif.

D'autre part, la FNCB CFDT souhaite que soit bien précisé le fait que :

La pause est considérée comme temps de travail effectif si le salarié ne peut quitter son poste. Par contre, si le salarié peut quitter son poste et vaquer librement, la pause n'est pas considérée comme temps de travail effectif.

Les bonifications étant décomptées à partir du temps de travail effectif, la pause, lorsque celle-ci n'est pas comptée comme temps de travail effectif, ne rentre pas dans le calcul des bonifications.

En conclusion :

La position de la FNCB-CFDT est de dire que la pause telle que définie dans la convention collective fait partie du temps de travail effectif.

La délégation patronale conclut en précisant les points suivants :

-l'article 44, 3e paragraphe : " Pause ", de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois prévoit les dispositions suivantes :

-la pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera de 1 demi-heure ;

-le fait que la pause soit rémunérée n'entraîne pas pour cela son assimilation à du temps de travail effectif ;

-sur la notion de temps de travail effectif, cette pause ne pourra être considérée comme telle que si les conditions suivantes, définies à l'[article L. 212-4 du code du travail](#), existent :

-le salarié reste durant sa pause à la disposition de l'employeur ;

-le salarié doit durant sa pause se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 10 h 25.

ART.

Commission nationale d'interprétation du 29 juin 2000

Feuille de présence

UIB-UFC ;

Isoroy Lisieux ;

FNCB CFDT ;

UIPP ;

IAC.

SECTION 6

Avenant : Procès-verbal du 27 juin 2001 relatif à la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures

Source officielle Légifrance

Sur saisine de la FNCB-CFDT (copie en annexe I), la commission nationale paritaire de conciliation s'est réunie le mercredi 27 juin 2001 de 9 heures à 10 heures au centre Chaillot-Galliera.

Liste des présents en annexe II.

L'ordre du jour était :

Application de l'article 44 de la convention collective en ce qui concerne la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures.

Rappel de l'article 44 :

Article 44

Travail posté

" Est considéré comme travail posté le travail organisé par équipes successives, avec ou sans rotation de postes.

Travail de nuit : sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 20 %.

Travail du dimanche, férié ou non, des jours fériés à l'exclusion du 1er Mai : le taux horaire de ces heures sera majoré de 100 %.

Travail du 1er Mai : le travail du 1er Mai sera rémunéré conformément aux articles [L. 222-7](#) et [R. 222-1](#) du code du travail.

Pause : la pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera de 1 demi-heure.

Indemnité dite de panier : le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'ACOSS. Cette indemnité figurera à part sur le bulletin de paie. "

La commission nationale paritaire de conciliation a été saisie à propos d'un différend entre les salariés de la société UNILIN, à Bazeilles (08), et leur direction sur la rémunération des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures.

La séance est ouverte à 9 heures.

La délégation patronale fait remarquer que l'article 44 qui concerne le travail posté, dont il donne la définition, contient trois points indépendants : le travail de nuit, le travail du 1er Mai et la pause.

La délégation patronale estime que deux autres articles de la convention collective nationale sont également à prendre en considération. Il s'agit de l'article 46.1 " Travail exceptionnel de nuit " et l'article 47 " Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés légaux à l'exclusion du 1er Mai ".

De la lecture de ces articles, il ressort que le travail du dimanche entre 21 heures et 5 heures ne peut recevoir une majoration supérieure à 100 %. Dans les cycles de production, le dimanche est considéré comme jour ouvrable.

La délégation FNCB-CFDT estime qu'il n'est pas fait de " distingo " entre travail de nuit et travail de jour pour les dimanches.

La commission entend alors les représentants des salariés d'UNILIN qui exposent le litige. Ils estiment que la société UNILIN ne prend pas actuellement en compte le fait du travail de nuit du dimanche et qu'il devrait y avoir cumul des majorations : travail du dimanche et travail de nuit. Sachant que, pour le travail du dimanche, la rémunération est actuellement majorée de 100 %, leur revendication est de majorer de 120 % la rémunération pour le travail de nuit du dimanche.

La délégation patronale fait remarquer que l'employeur peut avoir une interprétation plus favorable de l'article 44 mais qu'en tout état de cause cet article ne prévoit de majorations de la rémunération que :

-de 20 % pour le travail de nuit ;

-de 100 % pour le travail de nuit du dimanche ou des jours fériés autres que le 1er Mai.

Toute autre disposition plus favorable relève de la négociation d'entreprise.

La commission entend ensuite le représentant de l'employeur. Il fait remarquer que, pour lui, l'article 44 comprend trois points :

-un concernant le travail de nuit ;

-un concernant le travail du 1er Mai ;

-un concernant la pause.

Il estime que, dans le cas du travail de nuit, il est précisé que la rémunération des heures de nuit du dimanche est majorée de 100 %, mais en aucune manière il ne peut y avoir cumul.

Il semble qu'une ambiguïté se soit développée par l'usage existant dans l'entreprise selon lequel l'employeur a accepté de majorer de 100 % la rémunération des heures du dimanche, que celles-ci soient faites de jour ou de nuit, alors que cette majoration n'est conventionnellement prévue que pour les heures de nuit ou dans les cas prévus à l'article 47 de la convention collective nationale.

Conclusion :

Après discussion, la commission nationale paritaire de conciliation arrive à la position commune suivante :

" La convention collective nationale, dans son article 44 sur le travail posté, prévoit pour les majorations concernant le travail de nuit deux alinéas correspondant à deux cas distincts qui ne se cumulent pas sauf accord d'entreprise plus favorable :

-1er cas : le travail de nuit : les heures sont majorées de 20 % ;

-2e cas : si les heures de nuit s'effectuent le dimanche ou un jour férié autre que le 1er Mai, elles sont alors majorées de 100 %.

La convention collective nationale ne prévoit pas de cumul des deux majorations ci-dessus. Cette rédaction n'empêche pas les partenaires sociaux, s'ils trouvent un accord, de convenir au sein des entreprises de dispositions plus favorables. "

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 10 heures.

ART.

Paris, le 2 mai 2001.

La Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT à l'Union des industries de panneaux de process, 33, rue de Naples, 75008 Paris, à l'Union des industries de panneaux de Process, l'Union des fabricants de contreplaqué et le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Monsieur le président.

Nous vous saurions gré bien vouloir procéder à la convocation de la commission paritaire de conciliation prévue par l'article 7 de la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

En effet, nous portons à votre connaissance un conflit relatif à l'application de l'article 4 de la convention collective pour lequel nous avons été saisis par notre section CFDT de la société UNILIN.

Le conflit porte sur l'application de la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures, majoration de 120 % quand il y a cumul pour travail du dimanche et travail de nuit.

Or ce cumul est le cas type d'organisation du travail en cycles postés ou en feux continus, tel que le temps de travail est organisé chez UNILIN.

Aussi demandons-nous à la commission de conciliation de confirmer que la majoration est applicable.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous indiquer la date de la commission, qui, si cela vous agrée, pourrait être définie conjointement.

Pour notre part, nous entendons prendre les dispositions pour faire participer un représentant de la section CFDT UNILIN.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire national.

ART.

Commission nationale paritaire de conciliation du 27 juin 2001

Feuille de présence :

FNCB CFDT CTBA ;

FNCB CFDT IPF Saint-Dizier ;

UIPP ;

IAC.

Avenant : Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels

Source officielle Légifrance

ART.

Sur saisine de la CGT-FO (copie en annexe I) (1), la commission nationale paritaire d'interprétation de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois s'est réunie le mercredi 16 avril 2003 à 9 h 15 au siège de l'union des industries du bois.

Étaient présents : liste des présents en annexe II (1).

L'ordre du jour était : application de l'article 68 " Congés exceptionnels " en ce qui concerne le décès d'un grand-parent.

La délégation patronale fait lecture de la lettre de saisine de la CGT-FO et de l'article 68 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois. Elle considère à la lecture de cet article qu'il n'y a que le décès d'un grand-parent du salarié qui ouvre droit à 1 jour ouvré de congé. En aucun cas il n'est écrit que le décès d'un grand-parent du conjoint ouvre droit à 1 jour de congé pour le salarié.

La délégation FNCB-CFDT rappelle que, au cours des négociations sur la convention collective, les participants à ces négociations avaient estimé qu'il n'était pas nécessaire de préciser s'il s'agissait du décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint. En effet, il leur semblait normal que, s'agissant du décès d'un grand-parent du conjoint, ce soit également pris en compte pour l'octroi de 1 jour de congé du salarié.

La délégation patronale estime que la lecture stricte de la convention collective renvoie uniquement au décès d'un grand-parent du salarié et que le congé exceptionnel de 1 jour ouvré n'est dû qu'en cas de décès d'un grand-parent du salarié.

La délégation FNCB-CFDT argue du fait que plusieurs entreprises ont accepté que, dans le cas du décès d'un grand-parent du conjoint, le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 1 jour ouvré.

La délégation patronale fait remarquer que les entreprises peuvent adopter des dispositions plus favorables pour le salarié que celles de la convention collective. Au niveau de la branche, une interprétation stricte de la convention collective est nécessaire. Elle souligne que, dans le cas du décès du père ou de la mère, il y a 2 lignes distinctes : une ligne pour le décès du père ou de la mère (du salarié) et une ligne pour le décès du père ou de la mère du conjoint. La convention collective ne prévoyant pas de disposition en cas du décès d'un grand-parent du conjoint, le congé n'est donc dû qu'en cas de décès d'un grand-parent du salarié.

La délégation FNCB-CFDT est également de cet avis. En conclusion, la commission d'interprétation acte que le décès d'un grand-parent du conjoint n'est pas prévu par la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois et qu'il n'y a que le décès d'un grand-parent du salarié qui ouvre droit à 1 jour ouvré de congé.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 9 h 30.

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

SECTION 8

Avenant : Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3 + :

La contribution professionnalisation :

- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ;
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

La contribution plan de formation :

1. Au minimum 0,20 % de la masse salariale pour la 1re année de référence ;
2. Au minimum 0,30 % de la masse salariale la 2e année de référence ;
3. Au minimum 0,50 % de la masse salariale à partir de la 3e année de référence.

La contribution à reverser au FPSPP au titre du plan de formation sera appelée en plus de cette obligation conventionnelle, faute d'un accord prévoyant des dispositions autres et notamment la prise de tout ou partie des fonds à reverser au FPSPP sur les fonds professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

La 1re année :

- 0,20 % au 30 avril ;
- rien au 30 septembre.

La 2e année :

- 0,30 % au 30 avril ;
- rien au 30 septembre.

A partir de la 3e année :

- 0,30 % au 30 avril ;
- 0,20 % au 30 septembre.

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3 + l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

4. Le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1.(1). »

(1) Le 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.
(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

ART.
4

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l' OPCA 3+ :

– la contribution professionnalisation de 0,15 %, destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

– ainsi que la contribution plan de formation de 0,40 %, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

ART.
1er

Faisant suite à la signature de [l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010](#) portant création de l'OPCA 3 + relevant des secteurs du bois et de l'ameublement, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter secteurs des papiers cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3 + les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

ART.
2

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

ART.
5

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3 + obtiendra l'agrément prévue par le [code du travail](#) pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue et sous réserve de la conclusion entre l'OPCA 3 + et l'association technique de gestion de la convention prévue à l'article 7 de l'accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 +.

Sous ces réserves, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1er janvier 2011, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

ART.
6

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 obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

ART.
7

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

ART.
8

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.
9

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.

ART.

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Avenant : Accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport orientation et formation

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004, de l'[accord du 8 décembre 2011](#) et de l'[article L. 6313-10 du code du travail](#), a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.

Le contenu du déroulement du bilan de compétences devra répondre aux dispositions listées ci-après de l'[article R. 6322-35 du code du travail](#) qui stipule :

« Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. »

3.1. Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de 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.

3.2. Bilans de compétences à l'initiative du salarié

3.2.1. Congé de bilan de compétences

I. – Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II. – Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures par action, consécutives ou non.

III. – Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 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.

IV. – Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 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.

V. – Procédure

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître par écrit soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence. Faute de réponse, cela vaut acceptation.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de 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.

VI. – Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les [articles R. 1233-35, R. 6322-32 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61 du code du travail](#). Le préfet dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son refus ([art. R. 6322-54 du code du travail](#)).

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. – Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII. – Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération 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.

3.2.2. Bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

3.2.3. Bilans de compétences des salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire

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. La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2.12 et 2.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif en annexe. Ce passeport orientation et formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport orientation et formation défini à l'[article L. 6315-2 du code du travail](#) est mis à la disposition du personnel, il recense notamment :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
2. Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités ([art. 14 de la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010](#) sur le service civique).

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

5.1. Dépôt et extension

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

5.2. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

5.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.4. Adhésion

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

5.5. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

2.1. Salariés concernés et périodicité de l'entretien

À 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 qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit se dérouler au minimum tous les 2 ans. Concrètement, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

En outre, 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 (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans.

2.2. Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leur implication, leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- déterminer avec le salarié un projet professionnel (mobilité, nouvelles fonctions...) ou un projet de formation en cohérence avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise ;
- informer le salarié sur les dispositifs et les conditions de formation (période de professionnalisation, compte personnel de formation [CPF], bilan de compétences, VAE).

2.3. Initiative de l'entretien

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 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.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

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

2.4. Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

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.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien ; un support pourra être mis à sa disposition.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

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

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

2.5. Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié.

2.6. Bilan formalisé tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La date d'échéance du premier bilan est fixée au 7 mars 2020 pour les salariés en poste au 7 mars 2014. Cette date d'échéance est établie en fonction de la date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel qui est fixée au 7 mars 2016.

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.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles [L. 6315-1-II](#), [L. 6323-13](#) et [R. 6323-3](#) du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura 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.

2.7. Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. *Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds " Professionnalisation ".* [\(1\)](#)

Forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). [\(2\)](#)

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

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

Ces formations peuvent également [\(3\)](#) être prises en charge au titre du plan de formation.

2.8. Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9. Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexennal) ;
- entretien réalisé à l'issue :
- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié

Nom-Prénom :

Date de naissance :

Poste (s) occupé (s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le (s) poste (s) :

Personne chargée de l'entretien

Nom Prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise :

Souhaits exprimés par le salarié :

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

(2) Alinéas 3 et 4 étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux articles L. 6321-1, L. 6323-6, L. 6324-1 et L. 6325-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

Annexe

Exemple de passeport orientation et formation

Photo

Nom :

Prénom :

Sexe :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Nationalité :

Adresse :

Téléphone :

Domicile :

Portable :

Adresse électronique :

Permis de conduire :

Date d'obtention :

Catégorie(s) de véhicules :

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du Au

Diplôme ou certification :

Etablissement :

Nom :

Type :

Ville :

Expérience professionnelle

Pour chaque entreprise faire figurer ci-dessous les informations suivantes :

Année(s) : De

A

Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) :

Durée :

Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés :

Entreprise :

Adresse/Tél. :

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du

Au

Entreprises :

Intitulé du stage :

Objectifs :

• Externe • Interne

Organisme :

Durée :

Entreprise :

Validation du stage (diplôme, certificat...) :

Langues (et niveaux) :

Aptitudes et compétences techniques (exemples : informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines...) :

Aptitudes et compétences organisationnelles (exemples : management d'équipes, de budgets...) :

Autres aptitudes, compétences ou expériences :

ART.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Avenant : Adhésion par lettre du 13 décembre 2016 de FG FO construction à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 13 décembre 2016.

La fédération générale FO construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris, au ministère du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente notre décision d'adhérer à la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000 (idcc 2089).

Cette adhésion fait suite conformément à nos revendications et est motivée par la prise en compte de la suppression de la RAG dans l'avenant n° 1 du 11 mai 2016.

Nous adressons copie de ce courrier aux organisations patronales signataires, à la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, aux autres organisations syndicales de salariés ainsi qu'au ministère du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

SECTION 11

Avenant : Dénonciation par lettre du 1er décembre 2020 de l'UIPC de la convention collective du 29 juin 1999, de l'ensemble de ses avenants et annexes

Source officielle Légifrance

ART.

UIPC

23, rue du Départ
75014 Paris

Paris, le 1er décembre 2020.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la restructuration des conventions et accords collectifs de travail, et dans la perspective de la cohérence des champs d'interventions professionnels et de filières économiques des politiques sociales des branches professionnelles.

En application des objectifs fixés par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'union des industries du panneau de contreplaqué (UIPC) dénonce la [convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999](#), ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes conformément aux dispositions des articles [L. 2222-6](#) et [L. 2261-9](#) du code du travail et de l'accord collectif concerné.

La présente dénonciation est notifiée ce jour à chacune des parties concernées.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le président de l'UIPC.

Avenant : Accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel défini à l'[article 1er](#) de l'[accord du 28 mai 2021](#) étendu par arrêté du 17 septembre 2021, à savoir les entreprises de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089).

Dans le cadre de la demande d'extension du présent avenant et conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

ART. 3

La Pro-A concerne les salariés visés à l'[article L. 6324-1 du code du travail](#).

Il s'agit en particulier des salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée conclu en application de l'[article L. 5134-19-1 du code du travail](#) et les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#).

En application de l'[article D. 6324-1-1](#), la Pro-A concerne les salariés dont la qualification est inférieure à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

ART. 5

La reconversion ou la promotion par l'alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Lorsqu'elle vise à l'acquisition d'un CQP de la branche ou d'un CQPI mis en œuvre dans la branche, la durée de l'action de formation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Pour les personnes suivantes, elle peut être portée jusqu'à trente-six mois :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les personnes bénéficiaires :
 - du revenu de solidarité active ;
 - de l'allocation de solidarité spécifique ;
 - ou de l'allocation aux adultes handicapés.

ART. 5

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le socle de connaissance et de compétences professionnelles Cléa et Cléa numérique sont éligibles à la Pro-A.

La liste des certifications rendues éligibles à la Pro-A dans la branche est définie à l'annexe 1 du présent accord et les éléments d'analyse qui justifient le choix des certifications professionnelles retenues sont développés en annexe 2 du présent accord.

ART.
6

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

ART.
7

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les avenants ainsi conclus sont déposés auprès de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i ».

Pendant la durée de la mise en œuvre de la Pro-A, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

ART.
8

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au paragraphe ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

ART.
9

Les frais engagés dans le cadre de la Pro-A sont financés par l'OPCO 2i dans les conditions ci-après.

Les frais pouvant être pris en charge par ce montant forfaitaire sont :

- tout ou partie des frais pédagogiques ;
- tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leurs formations.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu (minoré de l'allocation d'activité partielle le cas échéant).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la définition du montant du forfait de prise en charge du dispositif Pro-A est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

ART.
10

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

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

ART.
11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles [L. 2261-1](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

ART.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ci-après dénommée « Pro-A ».

Eu égard aux profondes mutations économiques auxquelles les entreprises de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois doivent faire face, les partenaires sociaux conviennent du présent accord afin de rendre ce dispositif Pro-A mobilisable pour les entreprises et leurs salariés et ce, afin de favoriser l'employabilité dans la branche à travers la facilitation de l'accès aux formations certifiantes.

Les formations visées dans le présent accord ont été retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Le dispositif Pro-A constitue pour les salariés l'opportunité de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle.

ART.**Annexe 1**

Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :

- Le certificat de qualification professionnelle (CQP) :
 - CQP animateur/trice d'équipe de l'ameublement ;
 - CQP canneur – pailleur en ameublement et décoration ;
 - CQP conducteur/conductrice de matériel automatisés pour la fabrication de l'ameublement (CMAFA) ;
 - CQP formateur métier en revalorisation de mobilier et d'agencement ;
 - CQP intervenant/intervenante en revalorisation de mobilier et d'agencement ;
 - CQP monteur – assembleur en industrie de la literie ;
 - CQP opérateur de finitions de l'ameublement ;
 - CQP opérateur/trice de couture en ameublement ;
 - CQP opérateur/trice de garnissage de l'ameublement ;
 - CQP pilote de ligne automatisée de fabrication de l'ameublement ;
 - CQP responsable d'équipe de l'ameublement ;
 - CQP tapissier/tapissière en travaux hors atelier, dit « villier » ;
 - CQP technicien/ne de maintenance industrielle de l'ameublement.
- Les certificats de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement :
 - agent logistique ;
 - conducteur d'équipement industriel ;
 - technicien de maintenance industrielle ;
 - animateur d'équipe domaine industriel.

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois rassemble (donnée du 3e trimestre 2021 – observatoire OPCO 2i) :

- 3 655 entreprises ayant au moins un salarié ;
- et 40 000 salariés.

Dans ces entreprises les effectifs sont répartis de la façon suivante :

Secteur de la fabrication l'ameublement

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230001_0000_0015.pdf/BOCC

Secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230001_0000_0015.pdf/BOCC

Les ouvriers, principale cible des certifications définies en annexe 1 de l'accord du 21 avril 2022, représente 63,7 % de l'emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois (portrait statistique de branche Dares paru le 8 octobre 2021).

Le secteur de l'ameublement se décompose en familles de métiers suivantes :

- manager et administrer ;
- gérer – évaluer et améliorer ;
- fournir – maintenir ;
- concevoir – créer – innover ;
- produire – fabriquer ;
- commercialiser – diffuser.

Le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois se décompose en familles de métiers suivantes :

- production ;
- maintenance et ingénierie industrielle ;
- logistique industrielle ;
- commercialisation ;
- achats ;
- QHSE ;
- R&D ;
- fonctions supports.

L'étude prospective des métiers de la branche (dans la fabrication de l'ameublement) pilotée par la CPNE a été réalisée par le cabinet Katalyse en 2021, permettant ainsi l'identification des mutations de l'activité et l'évolution des compétences dans le secteur selon les familles de métiers.

La famille de la production et de la fabrication est la famille de métier qui connaîtra à 5 ans la plus forte évolution des compétences (26 % des entreprises estiment que l'évolution des compétences sera majeure et 57 % des entreprises estiment qu'il y aura une évolution des compétences), toutes familles de métiers confondues.

Les stratégies d'optimisation et la modernisation des sites de production notamment vont impacter entre autres, le métier de responsable de production.

Automatisation de la production et le développement de la conduite de ligne vont impacter le métier d'opérateur de production et d'équipement industriels.

L'enjeu de l'optimisation des flux impactera le métier de technicien d'ordonnancement.

Plus largement, l'évolution des attentes des consommateurs notamment la demande de personnalisation des produits et de produits plus durables impactent les compétences traditionnelles de confection notamment du fait de l'utilisation de nouveaux matériaux dans le processus de fabrication.

La famille de métier liée à la sécurité et à la maintenance connaîtra également à 5 ans une forte évolution des compétences (23 % des entreprises estiment que l'évolution des compétences sera majeure et 48 % des entreprises estiment qu'il y aura une évolution des compétences).

La digitalisation des outils de production notamment le déploiement de « l'usine 4.0 » et donc les outils et solutions IT adaptés impactera les compétences du métier de technicien de maintenance industrielle.

Les nouveaux enjeux liés à l'économie circulaires et le marché de la seconde main entraîne l'évolution des compétences en revalorisation de mobilier et d'agencement.

Avenant : Accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

ART.
2

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du secteur :

- une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles ;
- l'investissement dans l'outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l'industrie de l'ameublement ;
- l'accompagnement des mutations digitales et environnementales par l'évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques) ;
- les formations liées au management ;
- les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2. Certifications professionnelles

Les membres de la CPNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP/CCPI), ainsi que les blocs de compétences s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

ART.
3

Les parties signataires s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l'OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

ART.
4

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- la prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-Formation).

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

ART.
5

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, délègue à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), en lien avec l'OPCO 2i, le suivi et l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-1](#) et [D. 2231-3 du code du travail](#), le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont signé un accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle le 17 novembre 2022, arrivé récemment à terme, afin d'accompagner les entreprises et salariés de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois au regard du contexte économique en constante dégradation depuis 2020.

Les entreprises du secteur restent confrontées à de très grandes difficultés économiques conformément aux prévisions annoncées pour l'année 2025. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de renouveler l'accompagnement des entreprises et des salariés du secteur.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1. Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois compte près de 15 000 entreprises. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les années 2021 et 2022 ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

Ainsi, si la baisse du chiffre d'affaires des fabricants de meubles n'est que de - 4 % au troisième trimestre 2024 par rapport au troisième trimestre 2023, la baisse du volume d'activité est en réalité nettement plus brutale. Si l'on regarde l'évolution à « prix constant » (en volume), le chiffre d'affaires de janvier à septembre baisserait d'environ - 19 % en 2024 par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit a donc disparu en cinq ans dû à une demande morose.

En 2021 et 2022, les coûts de matières premières ont explosé de manière historique. Si les prix ont ensuite baissé, en raison de la faible demande, les prix des matières premières restent durablement plus élevés. Désormais, ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020. En parallèle les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du Smic, ainsi que celles des assurances multi-risques industriels.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, les hausses de coûts de production connues ces dernières années n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires des fabricants de meubles avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, si la hausse des coûts des consommations intermédiaires avait été entièrement répercutée alors la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires auraient dû évoluer à la même vitesse ; or on observe un décrochage entre un chiffre d'affaires négatif (- 2 % en 2023 et - 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (- 6 % en 2023 et - 7 % en 2024).

La faiblesse des volumes produits (- 19 % depuis 2019) pèse sur la rentabilité des entreprises qui peinent à écraser leurs coûts fixes. Ces facteurs conjugués contribuent à la poursuite de la dégradation de rentabilité de la filière fabrication d'ameublement, celle-ci ayant structurellement une faible rentabilité nette (3,7 % du chiffre d'affaires en 2022).

De plus, cette situation pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. En septembre 2024, la Banque de France estimait que 22,3 % des entreprises de notre secteur sont « fragiles » ou « menacées » (+ 5 points en deux ans et demi).

2. Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- l'investissement dans l'outil de production ;
- l'innovation et la diversification des produits ;
- la transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Avenant salaires : Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

	COEFFICIENT	SALAIRE Base 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	125	16 126
	135	16 140
	145	16 155
	155	16 234
	165	16 391
	175	16 533
	190	16 755
Ouvriers d'entretien	145	16 155
	165	16 391
	175	16 533
	195	17 180
	205	18 083
	225	19 749
Employés et techniciens	125	16 126
	145	16 155
	155	16 234
	175	16 533
	185	16 639
	205	18 083
	240	20 953
	280	24 195
Agents de maîtrise	325	28 162
	190	16 755
	220	19 307
	250	21 804
	290	25 203
Cadres	335	28 906
	300	26 036
	370	31 793
	450	38 470
	540	45 697
	650	54 641
	800	66 331

ANCIENNETÉ										
COEF.	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
Ouvriers de fabrication										
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1009,09	109,56	1314,74	135,94	1631,23
135	31,36	376,27	58,19	698,24	85,02	1020,21	111,70	1340,35	138,53	1662,33
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1040,33	114,29	1371,45	141,27	1695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1056,80	116,12	1393,41	144,02	1728,18
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1076,92	117,95	1415,36	146,61	1759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1139,12	125,26	1503,17	155,14	1861,73
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1225,10	134,41	1612,93	166,88	2002,59
Ouvriers d'entretien										
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1040,33	114,29	1371,45	141,27	1695,26
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1076,92	117,95	1415,36	146,61	1759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1139,12	125,26	1503,17	155,14	1861,73
195	37,76	453,10	70,99	851,91	104,38	1252,54	137,46	1649,52	170,85	2050,16
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1309,25	144,17	1730,01	178,77	2145,28
225	42,48	509,81	80,44	965,33	118,40	1420,85	156,36	1876,36	194,32	2331,88
Employés et techniciens										
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1000,09	109,56	1314,74	135,94	1631,23
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1040,33	114,29	1371,45	141,27	1695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1056,80	116,12	1393,41	144,02	1728,18
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1139,12	125,26	1503,17	155,14	1861,73
185	36,08	432,98	67,94	815,32	99,20	1190,34	130,75	1569,03	163,07	1956,86
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1309,25	144,17	1730,01	178,77	2145,28
240	44,77	537,25	85,17	1022,04	125,42	1505,00	165,51	1986,13	206,06	2472,75
280	51,02	612,26	97,67	1172,05	144,32	1731,84	190,51	2286,15	237,47	2849,60
325	58,19	698,24	111,70	1340,35	165,51	1986,13	219,17	2630,07	272,68	3272,19
Agents de maîtrise										
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1225,10	134,41	1612,93	166,88	2002,59
220	41,72	500,66	78,92	947,04	116,12	1393,41	153,31	1839,78	190,36	2284,32
250	46,45	557,38	88,22	1058,63	130,29	1563,54	172,22	2066,62	213,99	2567,87
290	52,70	632,38	100,87	1210,47	148,89	1786,72	197,22	2366,64	245,24	2942,90

335	59,71	716,53	115,05	1380,60	170,08	2041,01	225,27	2703,25	280,46	3365,49
-----	-------	--------	--------	---------	--------	---------	--------	---------	--------	---------

ART.
4

Les parties signataires, en application des dispositions des [articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du nouveau code du travail](#), conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, au sens des [articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du nouveau code du travail](#), un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'[article D. 2241-7 du nouveau code du travail](#).

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

ART.
5

5.1. Dépôt et extension

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

5.2. Adhésion

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

5.3. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Avenant salaires : Accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

ART. 2

Les parties signataires, en application des dispositions des articles [L. 2241-3](#), [L. 2241-9](#), [L. 2241-10 \(2\)](#), [L. 2241-11](#), [L. 2241-12](#) du code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'[article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 2241-3 soit entendu comme étant le 1^{er} de l'article L. 2241-5 du code travail, l'article L. 2241-9 comme étant le L. 2241-17 du code du travail, les articles L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail comme étant l'article L. 2241-18 du code du travail, l'article L. 2241-7 du code du travail comme étant l'article L. 2241-15.

(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

(2) Les termes « L. 2241-10, » sont exclus de l'extension, cet article ayant été supprimé par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

	Salaires minima mensuels (pour 151,67 heures)
Ouvriers de fabrication	
125	1 499 €
135	1 505 €
145	1 510 €
155	1 514 €
165	1 540 €
175	1 553 €
190	1 577 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 510 €
165	1 540 €
175	1 553 €
195	1 623 €
205	1 697 €
225	1 740 €
Employés et techniciens	
125	1 499 €
145	1 510 €
155	1 514 €
175	1 553 €
185	1 564 €
205	1 697 €
240	1 809 €
280	2 087 €
325	2 313 €
Agents de maîtrise	
190	1 577 €
220	1 729 €
250	1 873 €
290	2 114 €
335	2 373 €
Cadres	
300	2 138 €
370	2 596 €
450	3 124 €
540	3 716 €
650	4 449 €
800	5 395 €

ART.
4.1

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

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
4.2

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.
4.3

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.

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).