Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3222

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000038723112

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000038723112

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 05:13

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

Sommaire

Texte de base

- Article
- Article
- Article
- Article 18
- Article 18.1
- Article 18.2
- Article 18.3
- Article 18.4
- Article 18.5
- Article 19
- Article 19.1
- Article 19.2
- Article 19.3
- Article 19.4
- Article 19.5
- Article 19.6
- Article 20
- Article 21
- Article 15
- Article 49
- Article 50
- Article 51
- Article 52
- Article 53
- Article 16
- Article
- Article 33
- Article 33.1
- Article 33.2
- Article 33.3
- Article 33.4
- Article 33.5
- Article 33.6
- Article 33.7
- Article 33.8
- Article 34
- Article 34.1
- Article 34.2
- Article 34.3

Article
Article 35
Article 35 bis
Article 36
Article 22
Article 23
Article 24
Article 24.1
Article 24.2
Article 24.3
Article 24.4
Article 24.5
Article 24.6
Article 24.7
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 43.1
Article 43.2
Article 43.3
Article 43.4
Article 43.5
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 14
Article 48
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 37
Article 38
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 39
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant : Annexe - Accord national du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
Article
Article 1er
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Annexe - Accord du 27 avril 2010 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 2
Article
Avenant : Annexe - Accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue
Article
Article 3
Article 4
Article 1er
Article 2
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Annexe - Accord du 15 juin 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs
Article 1er
Article
Article
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 10
Article 11
Article 12
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Annexe - Avenant n° 1 du 28 novembre 2012 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP pour l'année 2013
Article 1er

Article 2
Article 3
Avenant : Annexe - Accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Annexe - Accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Avenant : Annexe - Accord du 28 janvier 2016 relatif à l'entretien professionnel
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Article
Avenant : Annexe - Avenant n° 1 du 26 mai 2016 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 13 avril 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

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

Avenant : Accord du 18 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection complémentaire

Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article

Avenant : Accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

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

Avenant : Avenant n° 1 du 25 septembre 2025 à l'accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Accord du 13 avril 2022 relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté au 1er juin 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant salaires : Accord du 18 octobre 2022 relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant salaires : Accord du 29 juin 2023 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant salaires : Accord du 1er février 2024 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article

Avenant salaires : Accord du 29 janvier 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017

ART.

(1) Convention collective nationale étendue sous réserve que son propre champ d'application soit entendu comme visant les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire. (Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

ART.

Les signataires rappellent que :
– le secteur des menuiseries industrielles et des charpentes reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel ;
– de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies – métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion ;
– ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI ;
– l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises des menuiseries industrielles et des charpentes ;
– les entreprises de la branche rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
– le secteur souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :
– l'importance de l'évolution professionnelle des salariés ;
– leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail ;
– leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi ;
– la volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées notamment dans le cadre du CPF, de la période de professionnalisation et/ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser dans la mesure du possible d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
– vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
– poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Des accords spécifiques et annexés à la présente convention règlent et pourront régler à l'avenir l'application et la mise en œuvre des dispositions du présent article.

ART.

Les parties signataires prennent acte de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :
– l'opérateur de compétences interindustriel " OPCO 2i " est agréé à compter du 1er avril 2019 ;
– le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
– le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.

ART. 18

La grille de classifications professionnelles figurant à la présente convention s'applique.

Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

ART. 18.1

Les signataires ont recensé les critères à partir desquels les salariés pourront être affectés aux emplois correspondant au niveau et à l'échelon décrits ci-après.

Ces critères classants concernent notamment :
– la formation initiale (reconnaissance des diplômes) ;
– l'expérience acquise (expérience et formation professionnelle) ;
– la responsabilité ;
– l'autonomie ;
– l'initiative ;
– la polyvalence.

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

ART. 18.2 Dans une hiérarchie de niveaux et d'échelons les définitions d'emplois s'établissent comme suit :

18.2.1. Classification d'emplois « Ouvriers »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches simples et répétitives, liées ou non au processus de fabrication.
Échelon unique : (coefficient 100) :
Le salarié exécute des tâches simples et répétitives faisant appel à un mode opératoire simple.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches semi-manuelles, ayant une certaine complexité et liées à des modes opératoires dépendant, ou non, du processus de fabrication. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des machines à commandes numériques simples.
Échelon 1 : (coefficient 115) :
Le salarié exécute des opérations liées au mode opératoire simple faisant l'objet de consignes de travail précises.
Échelon 2 : (coefficient 120) :
Le salarié exécute des opérations variées, liées à un mode opératoire ne présentant pas de difficultés particulières.
Échelon 3 : (coefficient 125) :
Le salarié exécute un ensemble d'opérations comportant ou non le réglage et la conduite de machines simples ou sur lesquelles il effectue des réglages répétitifs.

Niveau 3

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations d'un niveau technique et/ou technologique simple, par le réglage et la conduite, l'entretien et la maintenance des machines et matériels. Ces emplois font usuellement appel des machines à commandes numériques complexes.
Échelon 1 : (coefficient 135) :
Le salarié assure la conduite et/ou l'entretien de machines nécessitant des réglages suivant un cahier des charges préétabli. Il exécute des opérations faisant l'objet de consignes de travail précises.
Échelon 2 : (coefficient 140) :
Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines ou d'un ensemble de machines complexes. Il exécute des opérations faisant appel à un mode opératoire.
Échelon 3 : (coefficient 150) :
Le salarié assure le réglage et la conduite et/ou l'entretien de machines complexes faisant appel à l'informatique. Il exécute des opérations faisant appel à plusieurs modes opératoires.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution d'opérations de haut niveau technique et/ou technologique.
Échelon 1 : (coefficient 160) :
Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, nécessitant le respect d'instructions précises.
Échelon 2 : (coefficient 170) :
Le salarié assure l'exécution d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.
Échelon 3 : (coefficient 180) :
Le salarié assure l'exécution et le contrôle d'opérations très qualifiées et variées, faisant appel à des modes opératoires complexes.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement.
Échelon unique : (coefficient 190) :
Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique.

18.2.2. Classification d'emplois « Employés »

Niveau 1

Emplois caractérisés par l'exécution de travaux élémentaires.
Échelon unique : (coefficient 100) :
Le salarié assure l'exécution de travaux ou tâches élémentaires résultant d'instructions simples et précises.

Niveau 2

Emplois caractérisés par l'exécution, à partir de consignes particulières de travaux élémentaires pouvant nécessiter la mise en œuvre d'une machine simple. Ces emplois peuvent éventuellement faire appel à des notions simples d'informatique ou de bureautique.
Échelon 1 : (coefficient 115) :
Le salarié assure l'exécution de travaux répétitifs faisant l'objet de consignes de travail précises.
Échelon 2 : (coefficient 120) :
Le salarié assure l'exécution de travaux liés à la mise en œuvre d'un mode opératoire donné en vue de l'obtention de résultats.
Échelon 3 : (coefficient 125) :
Le salarié assure l'exécution de travaux résultant d'un ensemble d'opérations dont le contrôle peut être effectué rapidement.

Niveau 3

Emplois caractérisés par le traitement d'informations précises en vue de leur présentation sous forme de résultats ou de documents qui constituent une suite d'opérations qualifiées. Ces emplois font usuellement appel à des notions complexes d'informatique ou de bureautique.
Échelon 1 : (coefficient 135) :
Le salarié assure le traitement d'informations destinées à une exploitation ultérieure.
Échelon 2 : (coefficient 140) :
Le salarié assure le traitement et l'analyse d'informations en vue de la présentation de résultats directement exploitables.
Échelon 3 : (coefficient 150) :
Le salarié assure le traitement, l'analyse et le contrôle d'informations complexes en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé.

Niveau 4

Emplois caractérisés par l'exécution de tâches ou de travaux comportant un ensemble d'opérations qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens humains ou matériels en vue de l'objectif à atteindre et de la maîtrise de sa réalisation.
Échelon 1 : (coefficient 160) :
Le salarié assure l'exécution de tâches qualifiées, relevant de consignes précises.
Échelon 2 : (coefficient 170) :
Le salarié assure l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.
Échelon 3 : (coefficient 180) :
Le salarié assure l'exécution et la maîtrise d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions soit commerciales soit administratives et dont l'exécution est complexe comportant ou non des fonctions d'encadrement.
Échelon unique : (coefficient 190) :
Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine commercial ou administratif.

18.2.3. Classification d'emplois « techniciens » et « agents de maîtrise »

Niveau 5

Emplois nécessitant une responsabilité d'actions dans le traitement de questions techniques, commerciales ou administratives et dont l'exécution est complexe, comportant ou non des fonctions d'encadrement et de contrôle.
Échelon 1 : (coefficient 185) :
Le salarié assure la mise en œuvre de moyens appropriés en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.
Échelon 2 : (coefficient 190) :
Le salarié assure la mise en œuvre de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.
Échelon 3 : (coefficient 210) :
Le salarié assure la mise en œuvre d'un ensemble de moyens complexes en vue de traiter de questions relevant du domaine technique, commercial ou administratif.

Niveau 6

Emplois pour lesquels sont définis les objectifs à atteindre par la mise en œuvre de moyens comprenant notamment des fonctions d'organisation, de contrôle et d'encadrement.
Échelon 1 : (coefficient 230) :
Le salarié exerce la responsabilité de l'exécution de travaux diversifiés ainsi que l'encadrement du personnel correspondant.
Échelon 2 : (coefficient 265) :

Le salarié participe avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des mesures d'organisation qui les accompagnent.
Échelon 3 : (coefficient 300) :
Le salarié participe à l'élaboration des normes et à leur condition d'exécution en vue de la réalisation d'objectifs à terme et comportant les caractéristiques des échelons 1 et 2.

Niveau 7

Emplois de niveau 6 pour lesquels les fonctions d'encadrement sont déterminantes.
Échelon unique : (coefficient 310) :
Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

18.2.4. Classification d'emplois « cadres »

Niveau 7

Emplois comportant des fonctions d'encadrement déterminantes mettant en œuvre des connaissances théoriques.
Échelon 1 : (coefficient 305) :
Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.
Échelon 2 : (coefficient 310) :
Emplois dans lesquels les salariés mettent en œuvre des connaissances théoriques complexes liées à des applications nécessitées par le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau 8

Emplois caractérisés par la mise en œuvre d'actions au niveau de secteurs déterminés comportant des moyens adaptés en vue de la réalisation des actions engagées ainsi que le contrôle des résultats.
Échelon 1 : (coefficient 345) :
Le salarié participe à la définition d'actions au niveau d'un secteur, au lancement et au suivi de ces dernières.
Échelon 2 : (coefficient 375) :
Emploi de l'échelon 1 s'appliquant à un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise et dans lequel le salarié dispose d'un pouvoir de décision et de contrôle.
Échelon 3 : (coefficient 420) :
Emploi de l'échelon 2 comportant la définition et le programme de lancement des actions dans lequel le salarié coordonne les activités en s'assurant des liaisons nécessaires entre les différents services.
Échelon 4 : (coefficient 480) :
Emploi de l'échelon 3 comportant des fonctions de supervision de plusieurs services.

Niveau 9

Emplois de cadres supérieurs.

ART. 18.3

Diplôme	Catégorie professionnelle	Période d'adaptation dans le poste	Niveau et échelon	Coefficient
CAP	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E1	135
BP	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E2	140
Bac prof.	Ouvriers-employés	6 mois après embauche	N3 E3	150
BTS	TAM	12 mois après embauche	N5 E1	185
Ingénieur	Cadre débutant	Dès l'embauche si fonctions d'encadrement	N7 E1	305

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

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

ART. 18.4

Sans préjudice de la promotion individuelle, et en vue de favoriser l'évolution professionnelle, les salariés dont l'expérience professionnelle est reconnue à un même emploi pendant une durée maximale de 2 ans ou ayant suivi une formation qualifiante attestée, pourront faire l'objet d'affectation à des emplois de niveaux supérieurs.

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

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

Pour cela, les possibilités d'évolution professionnelle doivent faire l'objet d'un examen particulier au plus tard 3 ans après l'entrée du salarié dans l'entreprise, et par la suite, selon une période triennale.

À cet effet, un entretien individuel professionnel sera organisé selon les modalités définies dans l'accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, Journal officiel du 19 octobre 2016) et figurant en annexe de la présente convention collective.

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

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

ART. 18.5

18.5.1. Autonomie

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

18.5.2. Expérience acquise

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

18.5.3. Formation initiale

Elle implique la reconnaissance des diplômes (tels que définis à l'art. 18.3) et de tout acquis scolaire préalable à l'entrée dans la vie active.

18.5.4. Initiative

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

18.5.5. Polyvalence

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

18.5.6. Responsabilité

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

18.5.7. Contrôle

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

18.5.8. Commande numérique simple

Méthode à lecture codée ou mémorisée pour réglage automatique.

18.5.9. Commande numérique complexe

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

18.5.10. Notion simple d'informatique ou de bureautique

Utilisation de connaissances élémentaires pour la programmation codée.

18.5.11. Notion complexe d'informatique ou de bureautique

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

18.5.12. Maîtrise

Assurer avec savoir-faire et sûreté la technique.

18.5.13. Moyens complexes

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

18.5.14. Ensemble de moyens complexes

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

ART. 19

ART. 19.1

Il est institué à la signature et à l'extension de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification définie à l'article 18.

ART. 19.2

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Néanmoins pour sa première application, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 19.6 de la présente convention et s'appliquera à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

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.

ART. 19.3

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

ART. 19.4

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

ART. 19.5

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

ART. 19.6

(En euros.)

Emploi		Coef.	salaire
Ouvriers et employés	N1 E unique	100	1 481
	N2 E1	115	1 482
	N2 E2	120	1 484
	N2 E3	125	1 486
	N3 E1	135	1 490
	N3 E2	140	1 494
	N3 E3	150	1 504
	N4 E1	160	1 508
	N4 E2	170	1 528
	N4 E3	180	1 552
	N5 E unique	190	1 748
Techniciens et agents de maîtrise	N5 E1	185	1 505
	N5 E2	190	1 613
	N5 E3	210	1 762
	N6 E1	230	1 930
	N6 E2	265	2 210
	N6 E3	300	2 503
	N7 E unique	310	2 584
Cadres	N7 E1	305	2 544
	N7 E2	310	2 584
	N8 E1	345	2 872
	N8 E2	375	3 080
	N8 E3	420	3 493
	N8 E4	480	4 021

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

ART. 20 La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, est négociée chaque année au moment de la négociation annuelle sur les salaires. Elle figure ci-après et figurera ensuite en annexe I de l'accord sur les salaires.

Cette grille s'appliquera à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable à compter du 1er jour du mois qui suit l'extension de la présente convention collective

Base : 151,67 heures.

A. – Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emploi	Coef. hiérarchique	Ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. – Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

Emploi	Coef. hiérarchique	Ancienneté				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

ART. 21 Une prime de vacances d'un montant de 20 % de l'indemnité de congés payés sera allouée à l'occasion du départ en vacances.

ART. 15

15.1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées appartiennent à l'employeur.

15.2. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

15.3. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

15.4. Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de « déclaration d'invention » disponible auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis par l'INPI à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :
– l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
– le classement de l'invention selon le salarié ;
– les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaborations obtenues, etc.).

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné ci-dessus au 15.3, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :
– le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
– la solution qu'il lui a apportée ;
– au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, les salariés pourront saisir la commission nationale des inventions de salariés ou le tribunal de grande instance.

15.5. L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue au paragraphe 15.4 ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclos et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 15.3, est normalement la propriété du salarié.

15.6. Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission paritaire de conciliation.

15.7. Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

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

15.8. Rémunération : l'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet au moins égale à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

ART. 49

Ouvriers et employés

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à 2 mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement ou de démission, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. En cas de démission, un justificatif devra être fourni par le salarié pour prouver qu'il a effectivement trouvé un nouvel emploi. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Techniciens et agents de maîtrise

La durée du préavis en cas de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou d'accord entre les parties, fixée à 2 mois.

La durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée égale à 45 heures par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie en fin de préavis, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris, à raison de 2 heures par jour fixées par l'employeur. Le salaire ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

Cadres

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est, sauf cas de force majeure, de faute grave ou lourde, fixée à 3 mois. En cas de démission, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, et en l'absence d'accord entre les parties sur une période plus courte, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

En cas de licenciement économique, le cadre licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur et ce sous un délai de prévenance de 1 semaine, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis. Aucune indemnité ni salaire ne sont dus par les parties au titre de la période de préavis non exécutée.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une durée équivalente à 12 demi-journées par mois. Ce temps pourra être regroupé en totalité ou en partie, après accord entre les parties. À défaut d'accord entre les parties, ce temps sera pris une fois sur deux selon les volontés respectives de l'employeur et du cadre. Le cadre ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir de ces dernières dispositions.

Les absences pour rechercher d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

ART. 50

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.

Son montant s'établit comme suit, sous réserve de dispositions légales plus favorables :
– 1/5 de mois de salaire par année de service pour chacune des 10 premières années ;
– 1/3 de mois de salaire par année de service de 11 à 20 ans inclus ;
– 1 demi-mois pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne pourra pas être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

ART. 51

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur en respectant le délai de préavis conventionnel prévu dans le cadre du licenciement avant la date de son départ.

Une indemnité de départ en retraite sera versée au salarié, répondant aux deux conditions suivantes :
– avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– prendre sa retraite à l'âge légal de départ à la retraite.

L'indemnité sera la suivante :
– après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
– après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
– après 20 ans d'ancienneté : 2,5 mois de salaire ;
– après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

ART. 52

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 69 ans devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

L'employeur est tenu de respecter le préavis légal prévu en cas de licenciement.

Le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

ART. 53

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

À l'occasion de la rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

ART. 16

Tout jeune salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans né après le 31 décembre 1978 pour les garçons et après le 31 décembre 1982 pour les filles, est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Comme elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, l'employeur doit verser au salarié le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette journée.

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

ART.

Annexe

Formation professionnelle :
– accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
– accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 + (étendu par arrêté du 24 février 2012, Journal officiel du 29 février 2012) ;
– accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 17 mai 2011, Journal officiel du 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
– accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (étendu par arrêté du 27 novembre 2011, Journal officiel du 3 janvier 2012) ;
– accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
– accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
– accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
– accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016 ;
– accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, Journal officiel du 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
– accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :
Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (étendu par arrêté du 10 février 2012, Journal officiel du 18 février 2012).

Contrat de génération :
Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016).

Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (voir art. 43, égalité professionnelle).

ART. 33

ART. 33.1

Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables comme suit, à savoir :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences référencées notamment dans le tableau ci-après et l'ensemble des périodes considérées comme du travail effectif par le code du travail, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires :
– congés payés de l'année précédente ;
– contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires ;
– jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail (anciens jours RTT) ;
– congé de maternité ;
– congé d'adoption ;
– congés légaux pour événements familiaux ;
– congé de paternité ;
– absence pour don d'ovocytes ;
– congés de formation économique, sociale et syndicale ;
– congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
– congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l'issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail ;
– congé de formation à la sécurité ;
– congé de formation économique des membres des comités d'entreprise ;
– congé de formation des membres des CHSCT ;
– congé de formation juridique des conseillers prud'homaux ;
– congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle ;
– périodes limitées à 2 mois pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie et 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ou pour rechute ;
– période de préavis dispensée par l'employeur ;
– chômage partiel avec :
– – fermeture pendant des semaines complètes ;
– – réduction de l'horaire journalier ou hebdomadaire ;
– – chômage intempéries :
– – – Semaine calendaire non complète ;
– journée défense et citoyenneté ;

– périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
– congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune ≥ 3 500 habitants, au conseil départemental, au conseil régional et à l'assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale ;
– temps passé à l'exercice du droit d'expression ;
– crédit d'heures des représentants du personnel ;
– temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise ;
– temps pour siéger dans des organismes s'occupant d'immigrés ;
– temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de sécurité sociale ;
– temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux y compris les fonctions d'assistance ;
– temps accordé aux représentants d'associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions ;
– congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles ;
– temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié ;
– temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis ;
– temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation ;
– absence pour jours fériés légaux non travaillés ;
– absence pour congé fractionnement ;
– congés pour enfant malade en cas d'hospitalisation ;
– congés de présence parentale dans la limite de 1 an ;
– congés de solidarité familiale.

ART. 33.2

Le congé paternité est ouvert aux salariés pères de famille souhaitant bénéficier d'un congé au moment de la naissance de leur enfant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté dans l'entreprise.

Le congé dure au maximum 11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs et non fractionnables. Il peut être porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Il peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail, et peut lui succéder directement ou être pris séparément.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Dans deux cas, il est possible de reporter le congé au-delà du délai de 4 mois sans que cela ne remette en cause pour le père l'indemnisation prévue par la sécurité sociale :
– hospitalisation de l'enfant : le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
– décès de la mère : dans ce cas, le père peut bénéficier du congé postnatal de maternité initialement prévu pour la mère et y ajouter ses jours de congé paternité, lequel devra alors être pris dans les 4 mois suivant la fin du congé postnatal.

Hors de ces cas, le report reste possible mais ne donnera pas lieu à indemnisation par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). En effet, l'indemnisation n'est maintenue que si le report correspond aux cas expressément fixés par la loi.

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit y préciser sa date de départ ainsi que la durée de son absence.

Dès lors que ces conditions sont respectées, l'employeur ne peut refuser le congé.

Le congé de paternité suspend le contrat de travail du salarié, qui n'est alors plus rémunéré par l'employeur. Le congé de paternité est en revanche considéré comme du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Pendant la durée du congé de paternité, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la CPAM. Ces indemnités journalières sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les indemnités journalières de maternité. Ce congé ne donne lieu au versement d'indemnités journalières que s'il est pris dans le délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf exceptions.

ART. 33.3

Ce congé est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, de l'enfant de moins de 16 ans dont il a la charge et ce, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de 3 jours par an, pouvant aller jusqu'à 5 si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

La maladie ou l'accident de l'enfant doivent être constatés par certificat médical établi par le médecin soignant l'enfant.

Dès lors que le salarié produit un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de son enfant, le congé est de droit et ne peut être refusé par l'employeur.

Le congé pour enfant malade ne donne pas lieu à rémunération, mais est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Néanmoins, en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé pour enfant malade sera rémunéré dans la limite de 2 jours par an et sera assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

ART. 33.4

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. L'enfant doit cependant répondre aux conditions ouvrant droit aux prestations familiales : être âgé de moins de 16 ans, ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

La durée du congé est de 310 jours ouvrés au maximum, à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

Ce congé peut être renouvelé en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant pour laquelle le premier congé a été accordé. Ce renouvellement suit les mêmes modalités que le congé initial.

C'est le certificat médical délivré par le médecin de l'enfant qui fixe la période au cours de laquelle le salarié sera autorisé à s'absenter pour s'occuper de son enfant. Ce certificat précise la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui rend nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant et des soins contraignants dont la durée prévisible correspondra à celle du congé.

Le congé de présence parentale peut être pris en une seule fois ou de manière fractionnée, mais toujours par journées entières et non par demi-journées.

Le salarié souhaitant prendre un congé de présence parentale doit en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la prise effective du congé. Sa demande doit être accompagnée du certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant. La lettre du salarié devra comporter la date de début du congé ainsi que sa durée.

Le médecin de l'enfant doit indiquer dans le certificat médical la durée de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé. Si celle-ci est supérieure à 6 mois, elle fait l'objet d'un réexamen au terme de ce délai, donnant lieu à l'établissement d'un certificat médical transmis à l'employeur.

Le salarié souhaitant prolonger son congé de présence parentale doit en informer l'employeur au moins 15 jours avant le terme prévu initialement, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il doit l'accompagner d'un certificat établi par le médecin de l'enfant, attestant que celui-ci nécessite une présence soutenue ou une prolongation de ses soins.

Lorsque le salarié opte pour un fractionnement du congé, il doit prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance à chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu.

Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut prétendre à une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales.

Le congé de présence parentale est pris en compte pour la moitié de sa durée dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Il est intégralement pris en compte dans le calcul des droits acquis au titre du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 1 an.

À son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi précédent, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé peut être interrompu pour cause de décès de l'enfant ou diminution importante des revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge au moins 10 jours ouvrés avant la date à laquelle il souhaite revenir dans l'entreprise.

ART. 33.5

Peut bénéficier du congé de solidarité familiale tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat, et le passage à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas il devra obtenir l'accord de l'employeur pour la répartition du temps de travail.

Qu'il soit total ou à temps partiel, le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Si l'employeur est d'accord, le congé peut être fractionné sans que sa durée totale ne puisse dépasser 3 mois. Le salarié souhaitant bénéficier du fractionnement doit en avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé.

La durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congé. Il doit lui joindre un certificat médical établi par le médecin attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'urgence absolue confirmée par certificat médical, le congé peut démarrer dès réception de la demande par l'employeur.

Le congé prend fin au terme des 3 mois, ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, ou à une date antérieure. Le salarié doit informer son employeur de sa date prévisible de retour en respectant un préavis d'au moins 3 jours francs.

En cas de décès de la personne assistée, le salarié pourra bénéficier de l'autorisation d'absence pour décès, en la prenant soit à l'issue du congé de solidarité familiale, soit à une date antérieure.

S'il souhaite prolonger son congé, total ou à temps partiel, il devra en aviser l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il adressera sa demande par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, aucune condition d'ancienneté n'étant requise. L'employeur ne peut le refuser ni en exiger le report. Le demandeur peut opter entre suspendre totalement son contrat, et exercer son activité à temps partiel, mais dans ce dernier cas, il devra obtenir l'accord de l'employeur.

Une indemnisation peut être accordée au salarié en congé de solidarité familiale. En effet, pour compenser partiellement la perte de revenus subie par le bénéficiaire de ce congé, une allocation journalière, dénommée allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, est versée par la CPAM.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré par l'employeur et il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée.

La durée du congé est en revanche prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté et du CPF.

Ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés.

À l'issue du congé de solidarité familiale, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

ART. 33.6

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée peut être :
– son conjoint ;
– son concubin ;
– son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
– son ascendant ;
– un enfant à charge ;
– son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
– l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Pour bénéficier de ce congé, la personne assistée doit résider en France de manière stable et régulière.

Durée

Le congé est de 3 mois renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder 1 an dans toute sa carrière professionnelle. Il prend fin soit à l'expiration du délai de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée.

Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Le salarié peut également choisir de fractionner son congé, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois :
– dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé ;
– en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier de ce congé immédiatement.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Demande de congé

Le salarié informe l'employeur par lettre recommandée, avec avis de réception, de sa volonté d'exercer son droit à congé au moins 2 mois avant la date de son départ.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié joint à sa demande :
– une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée et précisant s'il a déjà eu ou non recours au congé de proche aidant durant sa carrière et le cas échéant, la durée pendant laquelle il a bénéficié d'un tel congé ;
– la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée, ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Réponse de l'employeur

Ce congé est de droit si les conditions évoquées au paragraphe précédent sont remplies : il ne pourra donc être reporté ni refusé par l'employeur.

Retour anticipé de congé

Le salarié peut mettre fin au congé par anticipation en cas de :
– décès de la personne aidée ;
– admission de la personne aidée dans un établissement ;
– diminution importante des ressources du salarié ;
– recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
– congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Rémunération et autres

Le contrat de travail est suspendu pour la durée du congé et le salarié ne perçoit aucune rémunération.

La durée du congé de proche aidant est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien sur son orientation professionnelle avec son employeur.

À l'issue de ce congé, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

ART. 33.7

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps si ce dernier a été créé dans l'entreprise, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

A. – Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de congés qui auront fait l'objet d'un don.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

B. – Donateurs

Le don de jours de repos est possible quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le don concerne des salariés appartenant à la même entreprise. En revanche, il n'est pas possible de faire un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même groupe.

C. – Jours de congés cessibles

Tous les jours de repos peuvent être cédés. Il peut s'agir :
– de jours de congés payés ;
– de jours de RTT ;
– de jours de récupération.

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

Les temps de repos stockés sur un compte épargne-temps peuvent être également cédés.

Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables. Il en résulte que le don ne peut porter que sur les jours de repos non pris, excédant 4 semaines de congés payés, soit la 5e semaine.

D. – Modalités du don de jours de congés

1. Procédure de demande

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Une période de recueil anonyme de don devra être ouverte par l'employeur, saisie d'une demande de don. L'employeur assurera l'information de l'ensemble des salariés de la société de cette demande de don en préservant l'anonymat du demandeur en indiquant, la période au cours de laquelle les dons seront recueillis.

2. Recueil des dons

Les jours faisant l'objet d'un don seront enregistrés dans un compte spécifique au salarié bénéficiaire créé à cet effet.

L'unité de gestion du don est le jour, et à ce titre, les parties conviennent d'une règle simple et unique de calcul : 7 heures = 1 jour.

Les dons sont définitifs, les jours donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

3. Consommation des dons par le bénéficiaire

Les jours contenus dans le compte personnel sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès de l'employeur en utilisant le même processus que lorsqu'il souhaite poser un jour de congé.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En cas de non-utilisation du (des) jour(s) reçu(s) par le salarié bénéficiaire, il(s) sera (seront) conservé(s) en compte pendant 12 mois par l'entreprise. À l'issue de cette période de 12 mois il(s) pourra (ont) être utilisé(s) par un potentiel autre bénéficiaire.

ART. 33.8

Les ouvriers ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé ; ce supplément est porté à 2 jours après 25 ans et à 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

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

ART. 34

ART. 34.1

À l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié peut, sur justification, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée varie selon l'événement considéré.

		Période raisonnable
Mariage du salarié ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 3 jours ouvrés avant ou après l'événement
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Pris la veille, le jour ou le lendemain de l'événement
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	Pris dans un délai maximum de 5 jours ouvrés après l'événement
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés	
Décès des père ou mère	4 jours ouvrés	
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés	
Décès grand parents	1 jour ouvré	
Décès petits-enfants	1 jour ouvré	
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

Pour bénéficier du congé en raison du décès d'un beau-parent, le salarié doit être marié. Il ne peut être attribué pour le décès d'un parent d'un concubin, ou d'un partenaire lié à un Pacs.

Le « beau-père ou la belle-mère » s'entendent des seuls parents du conjoint et non du conjoint remarié. Le deuxième mari de la mère d'un salarié n'a envers lui aucun lien de parenté.

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises dans les délais prévus dans le tableau ci-dessus. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'événement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise. Le salarié ne peut donc exiger la prolongation de son absence et le versement d'une indemnité compensatrice.

ART. 34.2

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, avant l'embauche si possible, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Un justificatif devra être fourni dans la mesure du possible dans les 48 heures et au plus tard dans les 72 heures.

ART. 34.3

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur avant l'embauche si possible dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures que ce soit dans le cadre de son arrêt initial ou d'une prolongation. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

ART.

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1er mars 1955 et un certain nombre d'avenants ou accords postérieurs ont fait l'objet d'une mise à jour aboutissant à la signature du présent texte.

La présente convention annule et remplace la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 1er mars 1955 et tout accord existant précédemment à l'exception des accords suivants figurant en annexe :

Formation professionnelle :
– accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
– accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 + (étendu par arrêté du 24 février 2012, Journal officiel du 29 février 2012) ;
– accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 17 mai 2011, Journal officiel du 24 mai 2011) et son avenant n° 1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
– accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (étendu par arrêté du 27 novembre 2011, Journal officiel du 3 janvier 2012) ;
– accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
– accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (étendu par arrêté du 26 juin 2014 publié au Journal officiel du 4 juillet 2014) ;
– accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
– accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016) et avenant n° 1 du 26 mai 2016 ;
– accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (étendu par arrêté du 4 octobre 2016, Journal officiel du 19 octobre 2016) et avenant n° 1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
– accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :
Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (étendu par arrêté du 10 février 2012, Journal officiel du 18 février 2012).

Contrat de génération :
Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (étendu par arrêté du 29 février 2016, Journal officiel du 8 mars 2016).

L'ensemble des accords et avenants figurant en annexe ayant déjà été étendus ou étant en cours d'extension (mis à part l'accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi), seule la nouvelle convention collective semble justifier un arrêté d'extension. Afin de favoriser le contrôle de l'administration et afin d'avoir un ouvrage conventionnel complet, les partenaires sociaux ont souhaité déposer le nouvel ensemble à l'extension et demander l'extension uniquement sur le corps de la convention collective hors annexes.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 35

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.
2° D'être pris en charge par la sécurité sociale.
3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1er alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :
– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
– plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

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

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

ART. 35 bis

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.
2° D'être pris en charge par la sécurité sociale.
3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1er alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :
– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
– plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

ART. 36

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés :
– à 100 % pendant les 3 premiers mois ;
– à 50 % pendant les 3 mois suivants.

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

Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue précédemment.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au moment de son indemnisation.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

ART. 22

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail, sans pouvoir être inférieur à un taux de majoration de 25 %.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Ce repos de remplacement peut porter soit sur la majoration, soit sur le paiement de l'heure supplémentaire, soit sur ces deux éléments.

L'employeur détermine :
– si la conversion est une mesure collective, ou individuelle ;
– la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;
– la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement ;
– les conditions de prise des heures converties en repos compensateur de remplacement.

Les heures intégralement compensées sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le salarié reçoit mensuellement une information lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié pourra demander à prendre le repos compensateur de remplacement lorsqu'il a capitalisé 7 heures.

Le repos compensateur de remplacement est pris par demi-journée ou par journée entière conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 23

Les partenaires sociaux considèrent que la santé des salariés est une priorité et qu'à ce titre la journée de travail peut comporter 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi. En dehors de cet horaire, comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut aussi s'effectuer par postes dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce mode d'organisation, plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Il existe plusieurs formes de travail posté dont :
– travail posté discontinu : 2 équipes se succèdent au cours de la journée. L'activité est interrompue la nuit et le week-end ;
– travail posté semi-continu : 3 équipes se relaient sur un même poste de travail au cours de la journée et de la nuit. L'activité est interrompue le week-end ;
– travail posté continu : plusieurs équipes se relaient sur le même poste de travail 24 heures sur 24,7 jours sur 7 ;
– équipe de suppléance : entreprises fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de 2 groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Cette organisation du travail de façon continue tend notamment à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Chaque salarié a droit lorsque le travail posté est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins 7 heures :
– à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif ;
– afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite " de panier " correspondant à l'indemnité de repas forfaitaire définit par l'ACOSS lorsque la restauration est rendue obligatoire sur le lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail.

Plus spécifiquement en cas de recours à une équipe de suppléance

Le recours aux équipes de suppléance se fera en respectant les dispositions des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 ainsi que l'article R. 3132-9 et les articles L. 3132-16 à L. 3132-19 ainsi que les articles R. 3132-10 à R. 3132-12 du code du travail.

ART. 24

Le recours au travail de nuit est un principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24.1

Le travail de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne sera fait appel au travail de nuit que s'il est nécessaire d'assurer la continuité de la production afin de répondre aux besoins des clients et d'assurer les délais de livraison.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24.2

24.2.1. Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

24.2.2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :
– soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
– soit accompli, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24.3

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. **24.4** *Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie, fixée par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 1 % des heures de nuits pratiquées.* (2)

Ils bénéficient également d'une contrepartie sous forme financière à hauteur de 15 % de majoration de leur salaire effectif.

Le travail de nuit doit être réalisé, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.

Les salariés en travail posté bénéficient des dispositions relatives au travail de nuit dès lors qu'ils correspondent à la définition du travailleur de nuit.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24.5

24.5.1. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des salariés travaillant de nuit.

Les plannings devront être étudiés de manière à respecter le mieux possible les rythmes biologiques (horaires de prise de poste, rythme des roulements ...).

Les équipes de nuit doivent comprendre un nombre suffisant de salariés secouristes.

L'entreprise s'assurera de la mise en place d'une organisation managériale adaptée au travail de nuit.

Lorsque leur état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le salarié doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour (posté ou non posté) correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, avec une rémunération équivalente, hors majorations pour travail de nuit.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Finalement, lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

24.5.2. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne du travailleur de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Obligations familiales

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit.

Femmes enceintes

Les femmes enceintes seront affectées, à leur demande, à un poste de jour pendant tout le temps de leur grossesse et pendant les 4 semaines suivant leur retour de congé maternité, sauf prolongation de ce délai par le médecin traitant ou le médecin du travail.

Aide au transport

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise favorisera la mise en place du covoiturage lorsqu'il est possible.

24.5.3. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :
– embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
– muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou un poste de nuit vers un poste de jour ;
– prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

24.5.4. Mesures relatives à l'organisation des temps de pause (2)

Chaque travailleur de nuit a droit à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) L'article 24.5.4 est étendu sous réserve du respect d'une part, des dispositions de l'article L. 3121-16 qui prévoit que la durée de temps de pause mentionnée soit consécutive, qu'elle bénéficie au salarié dès que le temps de travail atteint 6 heures et, d'autre part, de la liberté du salarié d'utiliser son temps de pause selon son souhait.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24.6 Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit (code du travail, art. L. 3122-10).

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi régulier de son état de santé.

Par ailleurs, un transfert sur un poste de jour, peut être effectué, lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24.7 Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement de compétences de l'entreprise. À cet égard, une attention particulière sera portée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique ou le conseil d'entreprise au cours de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation définies au plan de développement de compétences.

Le travail de nuit ne pourra en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

(1) Article étendu sous réserve, pour mettre en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 25 Lorsque l'horaire habituel de travail du salarié ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, ou un jour férié (hors journée solidarité) tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié (hors journée solidarité) qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1er Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le recours au travail le dimanche n'aura lieu que s'il est justifié par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical prévue par le code du travail.

ART. 26

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation.

En effet, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas de surcroît d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants :
– travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
– travaux impliquant une activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 10 heures, dans les cas suivants :
– activités caractérisées par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ;
– activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
– activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans cette hypothèse, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans un délai de 8 jours à l'issue de la période travaillée.

La durée du travail du mineur de 16 à 18 ans ne peut excéder 35 heures par semaine, temps de formation compris ni 8 heures par jour. Il est néanmoins possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise.

La durée du travail du mineur de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

ART. 27

A. Mise en œuvre

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après information des instances représentatives du personnel qui émettront un avis. Elles ne remettent pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise signés antérieurement à la présente convention collective. Un accord d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention collective pourra par ailleurs prévoir des dispositions différentes.

B. Période de référence et répartition

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs. L'employeur consultera les IRP qui émettront un avis.

C. Affichage

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

D. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :
– s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;
– s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 2 jours ouvrés à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

E. Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé par le code du travail.

F. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

G. Conditions de prise en compte, pour le calcul de la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période

G. 1. Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, maladies professionnelles, congés légaux, conventionnels et tous congés supplémentaires négociés dans des accords d'entreprise ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

G. 2. Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence

G. 2.1. Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence du fait d'une embauche en cours de période de référence, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de référence.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié* pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :
– soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
– soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration.

La moyenne des heures effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

G. 2.2. Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence :
– en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
– de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
– pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de référence.

* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

ART. 28

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut déroger à l'horaire collectif en mettant en place des horaires individualisés, si cela répond aux demandes de certains salariés et si le comité social et économique (CSE) ne s'y oppose pas.

Si le CSE exprime son veto, la mise en place des horaires individualisés est impossible. L'avis est recueilli de manière expresse lors de la réunion du CSE, le procès-verbal de réunion faisant foi.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la pratique des horaires individualisés après avoir constaté l'accord du personnel.

ART. 29

A. – Définition du contrat de travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à :
– la durée légale du travail (ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
– la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
– la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.
L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés après information du CE ou des DP s'ils existent.

B. – Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne notamment :
– la qualification du salarié ;
– les éléments de la rémunération ;
– le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel ;
– la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les horaires de travail pour chaque journée travaillée ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
– les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

C. – Durée minimale et garanties assurées aux salariés à temps partiel

L'horaire hebdomadaire est fixé à 4 heures par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel pour le personnel d'entretien (nettoyage des locaux) et de surveillance.

L'horaire hebdomadaire est sinon fixé à 17 heures 30 par semaine minimum ou son équivalent mensuel ou annuel.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et possibilités de promotion, de carrière et de formation que les salariés à temps plein.
Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées aux deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures consécutives, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ni une interruption supérieure à 2 heures.

D. – Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible :
– avec des obligations familiales impérieuses : il appartiendra au salarié de donner à l'employeur les justifications sur ces obligations familiales de nature à établir le caractère impérieux de celles-ci (par exemple nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, ou encore nécessité d'assurer la garde d'enfants pour un parent isolé) ;
– avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
– avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
– ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

E. – Heures complémentaires et complément d'heures

E.1. Heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures. Chacune des heures complémentaires effectuées :
– dans la limite de 1/10 de la durée initiale prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
– au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être respecté afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

E.2. Complément d'heures

E.2.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail : un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

E.2.2. Rémunération : les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

E.2.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié : le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité. À partir du 8e avenant, il pourra être proposé au salarié une révision de son horaire de référence en fonction de la moyenne des heures complémentaires effectuées.

E.2.4. Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures » : les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant

pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises. Le salarié devra avoir la rémunération de l'emploi qu'il remplace ne ressortissant pas de sa catégorie d'emploi.

ART. 30

Préambule

Les parties signataires ont négocié le présent article dans le respect, notamment, des principes fondamentaux suivants :
– la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1 et 19 ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
– l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
– les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés, entièrement autonomes dans l'organisation de leur travail, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction et des lieux où ils exercent leur travail.

Sont seulement visés :
– les cadres de niveau 305 à 480 de l'accord national relatif aux classifications d'emploi et aux salaires minima définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
– les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, quantifiables à l'avance, prédéterminables et qui disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 2, coefficient 265 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise.

Elle doit énumérer notamment :
– la nature des missions qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
– le nombre de jours travaillés dans l'année et les modalités de décompte des jours travaillés ;
– la rémunération correspondante ;
– le nombre d'entretiens et les modalités de leur mise en œuvre qui devront porter notamment sur :
– – la charge de travail du salarié ;
– – l'organisation du travail dans et hors de l'entreprise ;
– – l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
– – la rémunération en adéquation avec les responsabilités ;
– – la prise des jours de repos ;
– les modalités de renoncement du salarié, à sa demande, à une partie de ses jours de repos.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié déjà présent au sein de l'entreprise et n'est pas constitutif d'une faute.

3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

3.1. Année complète

Il peut être conclu avec les salariés visés précédemment des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 218 jours par an, journée “ solidarité ” incluse.

Les congés pour événement familiaux prévus à l'article 34.1 de la convention collective nationale et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

Ce chiffre de 218 jours correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

3.2. Année incomplète

Dans le cas de 1 année incomplète le nombre de jours à effectuer est proratisé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Ce nombre de jour sera négocié par le salarié qui sera embauché en cours d'année, ou qui se verra proposer le forfait annuel en jours, en cours d'année.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la convention collective nationale et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

4. Rémunération

La rémunération octroyée aux salariés en forfait jours doit intégrer les sujétions particulières liées à l'absence de références horaires.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent percevoir une rémunération au moins égale à 110 % du minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classification.

En tout état de cause, le forfait annuel en jours ne peut conduire à diminuer la rémunération annuelle perçue antérieurement par le salarié.

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visé ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés de 1 mois sur l'autre, la rémunération mensuelle est lissée. Il est ainsi assuré aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

Incidences des absences, des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération

La valeur de 1 journée de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel) ÷ (21,67 jours*)
* (5 jours ouvrés × 52) ÷ 12 = 21,67.

La valeur d'une demi-journée de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel) ÷ (43,34 demi-journées).

Incidences des absences sur la rémunération

Sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, lorsque le salarié est absent, la rémunération sera réduite à hauteur du montant du salaire correspondant à la durée de l'absence, sans préjudice des éventuelles indemnisations d'absence dont le salarié pourrait bénéficier.

La retenue sera effectuée sur la rémunération mensuelle lissée au moment où l'absence se produit et quelle qu'en soit la cause. L'indemnisation se calculera sur la base de la rémunération lissée. La retenue est opérée proportionnellement à l'absence du salarié.

La valeur de 1 journée de travail est déterminée selon le calcul définit précédemment.

Incidences des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération

Le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours s'entend pour une année complète et compte tenu d'un droit intégral à congés payés.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période annuelle de référence du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fonction du nombre de jours réellement travaillés au cours de la période de présence du salarié.

La valeur de 1 journée de travail ainsi régularisée est déterminée selon le calcul prévu à l'article 4.

En cas de départ en cours de période, une compensation pourra, s'il y a lieu, être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail.

5. Décompte des journées de travail et organisation de l'activité

5.1. Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un support qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Afin d'assurer une bonne répartition dans le temps de sa charge de travail, ce support est rempli, dans la mesure du possible, en début de mois par le salarié en fonction de sa charge de travail et sous le contrôle de l'employeur. Il a notamment pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

5.2. Organisation de l'activité

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures et 11 heures) minimum consécutives et dans la mesure du possible de 2 jours minimum consécutifs doivent être strictement respectés.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

L'employeur veillera à mettre en place des moyens pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Une obligation de prendre 2 jours de repos hebdomadaire ou un nombre minimal de journées ou demi-journées de repos tous les mois, au-delà du repos hebdomadaire légal de 35 heures consécutives, pourra notamment être mise en place.

6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos.

Le positionnement des jours de repos du salarié, par journée ou demi-journée, en forfait annuel en jours se fait, au choix du salarié, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

7. Dépassement de forfait

Si un dépassement est constaté, le salarié doit prendre un nombre de jours équivalant à ce dépassement. Ces jours doivent être pris au cours des trois premiers mois de l'année suivant l'année de référence.

En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés au présent accord pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (*exceptionnellement au cours de 1 année donnée* (1)) à une partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, cela ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours.

Ces jours de repos non utilisés pourront être placés dans un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise, ou payés au salarié, en accord entre les deux parties.

La rémunération de chaque jour de repos racheté sera égale à 110 % du salaire journalier. La rémunération journalière sera calculée comme suit : diviser la rémunération annuelle brute hors prime, ayant un caractère annuel, appréciée à la date de paiement, par 218.

Le dépassement du forfait ne pourra pas être imposé au salarié et recueillera nécessairement son accord préalable via la signature d'un avenant à sa convention individuelle de forfait, avenant valable uniquement pour l'année en cours.

8. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le respect à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

9. Entretiens individuels

Afin de veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur convoque le salarié au minimum deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Le salarié peut demander également un entretien.

Au cours de ces entretiens sont vérifiés l'adéquation de sa charge de travail, de son organisation et de son volume de travail par rapport au respect de ses repos journalier et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et l'adéquation de son niveau de salaire.

Un bilan est établi et, au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de résolution des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent également, lors de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les éventuelles adaptations nécessaires en termes d'organisation du travail.

L'entretien aura un temps suffisant pour permettre la libre expression du quotidien du travail, mais également pour traiter de la gestion des imprévus et des initiatives. Il doit permettre une réflexion approfondie et une évaluation du travail et des contraintes.

Un compte rendu de l'entretien est écrit et remis au salarié.

10. Suivi médical

Un salarié en forfait annuel en jours peut demander une visite médicale distincte de la visite obligatoire s'il estime que sa charge de travail peut nuire à sa santé, ou s'il se trouve confronté à des situations pour lesquelles il estime ne pas pouvoir faire face.

Il peut également informer le CSE qui mettra ce point à l'ordre du jour de sa prochaine réunion.

11. Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de forfait annuel en jours dans l'entreprise et sur l'état des dépassements de forfait annuel.

12. Droit et obligation à la déconnexion (2)

Le respect par le salarié des périodes de repos journalier et hebdomadaire implique un droit et un devoir de déconnexion des outils de travail et des outils de communication à distance mis à la disposition du salarié. Même si les outils sont fournis par l'entreprise, le salarié a droit au respect de la vie privée. L'entreprise pourra mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Par ailleurs, le salarié en forfait en jours n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels pendant ses congés et ses temps de repos.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, pendant ses congés et ses temps de repos.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle explicitement le droit à la déconnexion.

(1) Les termes « exceptionnellement au cours d'une année donnée » mentionnés au 7 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Le 12 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 31

1. Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de l'article L. 3121-56 du code du travail.

Sont plus précisément concernés :
– les cadres qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles.

Sont, à ce titre visées, les catégories de cadres à partir du niveau 7, échelon 1, coefficient 305 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective ;
– les salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 1, coefficient 230 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

2. Mise en œuvre et nombre d'heures maximums

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Période de référence

La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre d'heures compris dans le forfait correspond à l'année civile, à la période de 12 mois consécutifs comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre.

Durée annuelle

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les salariés non-cadres.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les cadres.

Ce nombre d'heures correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

Impact des arrivées et des départs en cours d'exercice

En cas d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, le nombre d'heures à travailler pendant la première année d'activité, et le cas échéant la seconde, sera fixé dans la convention individuelle en tenant compte notamment de l'absence éventuelle de droits complets à congés payés. Le nombre d'heures de travail de la seconde année sera éventuellement augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et auxquels le salarié ne peut prétendre. En ce qui concerne la première année, il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas de lissage du salaire, la rémunération à verser au salarié au titre de la première année sera, le cas échéant, ajustée pour tenir compte du moindre nombre ou de l'absence, prévisibles, d'heures supplémentaires. Il sera procédé de même pour la seconde année en cas d'augmentation induite de ces dernières.

Une régularisation pourra être effectuée en fin d'exercice dans les mêmes conditions que ci-dessous.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre d'heures réellement travaillées ou assimilées avec celles qui ont été payées.

Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié.

Si le compte du salarié est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Impact des absences

Les absences justifiées sont déduites heure par heure du forfait. Il en va de même lorsqu'elles correspondent à 1 journée complète, sauf s'il est impossible d'évaluer leur nombre. Elles sont alors décomptées sur une base forfaitaire correspondant à l'horaire moyen

journalier de la semaine en cours ou, à défaut, celui de la dernière période hebdomadaire travaillée.

Celles n'ouvrant pas droit au maintien intégral du salaire font l'objet d'une retenue proportionnelle sur la paie du mois considéré et au versement, s'il y a lieu, de l'indemnisation qui leur est applicable.

3. Durées maximales de travail

La durée de travail des salariés concernés ne devra pas dépasser les durées maximales légales de travail, à savoir 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un contrôle du respect de ces durées maximales de travail sera effectué.

4. Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies précédemment.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plus de 12 semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la DRH ou l'employeur ou son responsable hiérarchique.

5. Rémunération

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

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

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

(1) L'article 31 est étendu sous réserve qu'en application du 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, au-delà du seul nombre d'heures, par exemple, l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission, la nature des missions, la rémunération forfaitaire correspondante.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 32

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail.

Selon les dispositions du code du travail, seuls sont concernés « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ».

Les quatre conditions suivantes doivent donc être simultanément remplies :
– participer à la direction de l'entreprise ;
– avoir des responsabilités importantes impliquant une large indépendance dans l'organisation de son temps de travail ;
– être habilité à prendre des décisions de manière largement autonome ;
– percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'établissement.

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres, à partir du niveau 9 défini aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, sous réserve qu'ils remplissent les conditions ci-dessus définies.

ART. 10

Les conditions d'élection des délégués du personnel sont celles prévues par le code du travail :
– sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
– et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, leur nombre est fixé comme suit pour les ouvriers, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :
– de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
– de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
– de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
– de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
– de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
– de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
– de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

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

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

ART. 11

Les conditions d'élection des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail :
– sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
– et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus, le nombre de membres du comité d'entreprise, pour le collège ouvrier, est fixé comme suite en fonction de l'effectif total de salariés occupés dans l'établissement :
– de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
– de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
– de 101 à 500 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
– de 501 à 1 000 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
– de 1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
– de 2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

ART. 12

Les conditions d'élection des membres de la DUP sont celles prévues par le code du travail :
– sous réserve d'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives ;
– et/ou sous réserve du protocole d'accord préélectoral conclu dans les entreprises.

Il en va de même des modalités de fonctionnement.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

ART. 13

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par le code du travail.

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

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

ART. 40

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 est supprimé.

ART. 41

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 et dans la mesure du possible, les postes de travail pourront être adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH.

À travail égal le salaire du travailleur handicapé ne saurait être inférieur à celui d'un salarié de même qualification.

ART. 42

Un salarié est déclaré physiquement inapte par le médecin du travail lorsque celui-ci constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste. En conséquence, l'inaptitude physique du salarié impose de chercher un emploi de reclassement au salarié, sauf avis exprès contraire du médecin du travail.

L'employeur d'un salarié physiquement inapte doit, avant de proposer un reclassement au salarié, consulter les délégués du personnel lorsqu'ils existent et ce, quelle que soit l'origine de son affection.

Lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié, l'employeur l'en informe par écrit. Il lui indique les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'emploi de reclassement proposé doit remplir plusieurs critères :
– être approprié aux capacités du salarié ;
– tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;
– être conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;
– être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

ART. 43

Après avoir examiné les rapports de branche comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima « hommes-femmes », par coefficients et établis des diagnostics sur la base de ces derniers et du panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (joint en annexe à la présente convention collective), les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que cet article s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :
– les articles L. 1132-1 à 3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
– les articles L. 1142-1 et 2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
– les articles L. 1142-3 et 4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
– les articles L. 3221-1 à 10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les partenaires sociaux considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent article doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

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

Ils demandent aussi aux entreprises de sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle.

Ils demandent aux entreprises de veiller particulièrement à :
– garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
– favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les partenaires sociaux estiment que le présent article représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

ART. 43.1

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressé. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et l'observatoire des métiers établiront un document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre homme/femme pourrait être envisagé.

ART. 43.2

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation professionnelle qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :
– promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
– désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
– demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
– – aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
– – aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

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

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisations pour les salariés cités ci-dessous :
– salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
– salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
– salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. (2)

(1) L'article 43.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 43.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 43.3 Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée notamment sur les qualifications du salarié, qu'il soit à temps plein à temps partiel en fonction des critères professionnels pour les postes à pourvoir.

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

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

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

ART. 43.4 L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

ART. 43.5

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

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

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est " majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ".

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer à établir un rapport de branche comprenant des indicateurs permettant de constater les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par niveau de classification, avec les salaires moyens.

À l'aide de ce rapport, les partenaires sociaux engageront une négociation pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux étudieront notamment les moyens de réduire les écarts de rémunérations et des mesures visant à faciliter l'articulation des temps de vie, professionnel, familial et syndical.

ART. 44

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

ART. 45

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour, les garanties liées à la prévoyance du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux (les démarches administratives sont faites par l'employeur) comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

ART. 46

Les modalités pour les salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, devront faire l'objet de dispositions particulières soit par accord d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions pourront définir notamment les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Ces dispositions devront lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

ART. 47

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 et R. 4511-1 du code du travail.

ART. 14

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée.

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

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

Durée de la période d'essai et renouvellement.

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :
1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois avec un renouvellement dans une limite de 1 mois.
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.
3. Pour les cadres : 4 mois avec un renouvellement dans une limite de 4 mois.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence ;
– 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le préavis défini ci-dessus est applicable aux contrats à durée déterminée qui stipulent une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Décompte de la période d'essai

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Cette disposition ne peut s'appliquer que s'il existe un lien dans les fonctions exercées. (1)

Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 1224-24 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 48

Participation

Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation au niveau de l'entreprise.

Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation, ou de versement volontaire et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Compte épargne-temps

Une négociation sera engagée au niveau de la branche sur ce sujet.

ART. 1er

Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

ART. 2

La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

ART. 4.1

La présente convention sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

ART. 4.2

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite. Cette formalité sera effectuée par la partie patronale. Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension.

ART. 4.3

L'employeur doit remettre aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel, un exemplaire papier ou dématérialisé de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

ART. 5

5.1. Adhésion

Peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

5.2. Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

L'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débuteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

5.3. Dénonciation

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la nouvelle négociation qui s'engage peut aboutir à la signature d'un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues par le code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation de la convention émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariée, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

ART. 6

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis individuellement et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, prévaudra la présente convention collective ou l'accord d'entreprise en fonction des domaines de compétences de l'un ou de l'autre conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail (ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017).

ART. 7

La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins trois fois par an.

Elle définit son agenda social.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés et aux congés payés et compte épargne-temps. À cette fin, la loi prévoit la transmission obligatoire à la commission de ces conventions et accords d'entreprise.

La commission paritaire a également un rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

Rôle des commissions en matière d'extension

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus.

Rôle des commissions en matière judiciaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Organisation matérielle

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation dans un délai de 15 jours.

ART. 8

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative de branche pour participer aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

– réunions préparatoires :
– – chaque organisation syndicale représentative de branche 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 1 salarié par établissement, avec un maximum de cinq par société, et par organisation syndicale représentative de branche ;

– réunions paritaires :
Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives de branche est constituée de six représentants, dont cinq 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 8 jours ouvrés avant la réunion préparatoire sous condition de recevoir au moins 15 jours avant la convocation de l'instance patronale ;

– 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 représentative de branche 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 terme 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 seront remboursés sur la base suivante :
– – frais de repas : 1,2 fois tarif ACOSS ;
– – hôtel + petit-déjeuner : deux fois tarif ACOSS ;
– – trajet domicile gare : tarif barème kilométrique impôts plafonné ;
– – frais de déplacement : frais réel sur justificatif (train 2de classe, métro, taxi, avions sur base remboursement SNCF et impossibilité prendre train avec accord employeur, parking) ;
– temps de déplacement : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

ART. 37

Il est rappelé que l'état de grossesse figure dans la liste des motifs de discrimination prohibés par les articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail.

L'employeur ne doit pas, notamment, prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi.

Par ailleurs, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat au cours d'une période d'essai.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (examens prénatals et, le cas échéant, examen postnatal). Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. En outre, elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Les femmes enceintes pourront, sur justification de leur état, bénéficier à partir du 3e mois de leur grossesse et suivant des modalités qui seront déterminées dans chaque cas en accord avec la direction de l'établissement :
– soit d'une réduction de la durée du travail journalier de 1 heure ;
– soit d'un temps d'absence équivalent par journées groupées.

Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution de salaire, si la femme enceinte a plus de 1 an de présence continue au 3e mois de grossesse.

ART. 38

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 dispositions légales. Pendant ces périodes, l'employeur, sous réserve que le salarié touche les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), complétera ces dernières jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'il aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

ART. 9

ART. 9.1

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 comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical qui sont d'ordre public.

ART. 9.2

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai de 15 jours de la convocation écrite émanant de celles-ci étant entendu que ces assemblées ne concernent pas les réunions comprenant l'ensemble du personnel de l'usine. Ces absences ne devront pas être supérieures à 2 % de l'effectif de l'établissement.

Ces absences ne seront ni payées, ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels.

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

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

ART. 9.3

Dans les 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 » dûment mandaté par une organisation syndicale représentative nationale au niveau de la branche, celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, et pendant 1 an, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 4 ans.

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

ART. 39

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès)/frais de santé applicables à l'ensemble du personnel.

Le choix de l'organisme de prévoyance/frais de santé sera laissé à l'initiative de chaque entreprise avec consultation du CE quand il existe. La négociation d'un accord de branche sera néanmoins engagée sur la prévoyance.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2

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

Emplois	Coefficient	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 824 €
N2 E1	115	1 826 €
N2 E2	120	1 828 €
N2 E3	125	1 835 €
N3 E1	135	1 842 €
N3E2	140	1 848 €
N3 E3	150	1 862 €
N4 E1	160	1 876 €
N4 E2	170	1 901 €
N4 E3	180	1 925 €
N5 E unique	190	2 096 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 842 €
N5 E2	190	1 901 €
N5 E3	210	2 071 €
N6 E1	230	2 262 €
N6 E2	265	2 581 €
N6 E3	300	2 920 €
N7 E unique	310	3 013 €
Cadres		
N7 E1	305	2 833 €
N7 E2	310	2 996 €
N8 E1	345	3 326 €
N8 E2	375	3 564 €
N8 E3	420	4 039 €
N8 E4	480	4 644 €

ART. 3

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

ART. 4

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

ART. 5

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er mai 2026.

ART. 7

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

ART. 8

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART. 9

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 11

Peuvent adhérer à cet accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

ART.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en euros

Base 151,67 heures.
Applicable à compter du 1er mai 2026.

A. Grille « ouvriers » et «employés »

Emplois	Coefficient hiérarchie	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

Emplois	Coefficient hiérarchie	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

SECTION 3

Avenant : Annexe - Accord national du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord s'applique aux organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national des activités suivantes (référence NAPE/ NAF) :
– charpentes industrialisées, 4802/20.3 Z ;
– bâtiments préfabriqués légers, maisons à ossature bois, 4806/20.3 Z ;
– menuiseries industrielles, portes planes et blocs-portes, escaliers, 4802/20.3 Z.

ART. 1er

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

ART. 6

La CPNE est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

ART. 7

La CPNE se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

ART. 8

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

ART. 9

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la délégation patronale.

ART. 10

La CPNE élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions de la CPNE en cas d'empêchement du président.

Conjointement avec le vice-président, le président arrête l'ordre du jour de la réunion.

ART. 11

La rémunération des représentants salariés à la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés par l'entreprise, dans les meilleurs délais.

ART. 12

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation, association ou groupement professionnels d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

ART. 13

Le présent accord pourrait être dénoncé moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion devra être convoquée dans les trois mois qui suivent dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

ART. 14

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

ART. 15

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail.

ART. 2

La CPNE est compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant des activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

ART. 3

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :
– de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
– de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
– de rechercher, avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
– de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
– de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de formation professionnelle en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de formation concernés ;
– de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel notamment dans ses articles 10-1 à 10-6, 10-11, 20-5, 20-6, 20-9, 20-10, 31-15, 70-7, etc. ;
– de concourir, le cas échéant, avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire de l'emploi.

ART. 4

La CPNE sera consultée également :
– préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini ci-dessus, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
– préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.

ART. 5

La CPNE devra procéder également périodiquement à l'examen :
– de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
– si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
– de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ;
– des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

SECTION 4

Avenant : Annexe - Accord du 27 avril 2010 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

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 répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

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

ART. 2

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA-ASSIBA, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur les années 2007, 2008 et 2009, les parties signataires ont décidé la répartition suivante.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

– 90 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
– 10 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

ART. 3

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

ART. 4

4.1. Dépôt et extension

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

4.2. Adhésion

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

4.3. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 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. 2

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

– 90 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
– 10 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

Néanmoins, pour la collecte 2013, au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2012, le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

– 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
– 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

ART.

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA-ASSIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

SECTION 5

Avenant : Annexe - Accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

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 les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

ART. 3

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 2 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 point 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail. (Arrêté du 27 décembre 2011 - art. 1)

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'intersecteurs 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

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

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

Nota : Agréé par arrêté du 20 septembre 2011 - JORF du 11 octobre 2011.

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 d'un an à compter de la fin du préavis.

SECTION 6

Avenant : Annexe - Accord du 15 juin 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

ART.

Annexe I

Coordonnées des organisations représentatives des salariés de la fabrication des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et des portes planes

Fédération générale Force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, tél : 01-42-01-30-00, adresse de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr.

FNCB CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, tél : 01-56-41-55-60, adresse de messagerie : fncb@cfdt.fr.

FIBOPA CFE-CGC, 53-63, rue du Rocher, 75008 Paris, tél : 01-55-30-13-33.

BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, tél : 01-44-85-73-46, adresse de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr.

FNSCBA CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, tél : 01-48-18-81-61, adresse de messagerie : outking59@hotmail.com.

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

ART.

Annexe II

Saisine de la commission

Exemple de fiche à remplir

A retourner au secrétariat de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception.
Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.
Nom de l'entreprise ou de l'établissement :.....
Adresse :.....
Nom de la personne à contacter :.....
Téléphone :..... Fax :.....
Email :.....

Effectif	Code APE	Convention collective appliquée

Cochez le signataire de l'accord :
☐ membre (s) du CE
☐ membre (s) de la DUP
☐ DP

Liste des documents à transmettre :
– une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
– un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 111-2 du code du travail ;
– un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
– le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
– le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
– le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles.

ART. 13

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

ART. 14

Les parties signataires demandent à la partie 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. 15

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

ART. 16

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

(1) L'article 16 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, relatives aux conditions de dénonciation des accords collectifs.
(Arrêté du 10 février 2012 - art. 1)

ART. 10

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation (voir exemple en annexe II).

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

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

L'ensemble de ces éléments sera également envoyé au secrétariat par voie électronique mais cet envoi ne vaudra pas saisine.

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

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

En cas de doute du secrétariat quant à savoir si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, la commission paritaire de validation est saisie.

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

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

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

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

ART. 11

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 12

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

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

ART. 2

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

ART. 3

La commission paritaire de validation de la branche des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective nationale des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes rappelé à l'article 1er du présent accord.

ART. 4

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

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

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

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

ART. 5

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective nationale des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes.

ART. 6

Le siège de la commission est situé par alternance tous les deux ans au siège des organisations professionnelles signataires (La fédération de l'industrie bois construction [FIBC] et l'union des fabricants de menuiseries extérieures [UFME]).

Ces organisations professionnelles sont situées ce jour aux adresses suivantes :

– fédération de l'industrie bois construction (FIBC), 6, avenue de Saint-Mandé, 75012 Paris, tél : 01-43-45-53-43, fax : 01-43-45-52-42, email : fibc@magic.fr ;
– union des fabricants de menuiseries extérieures (UFME), 39-41, rue Louis-Blanc, 92400 Courbevoie, 92038 Paris la Défense Cedex, tél. : 01-47-17-69-37, fax : 01-47-17-69-39, email : m.dangio@ufme.fr.

La FIBC assurera le premier siège de la commission paritaire de validation à compter de la date de signature de l'accord et jusqu'au 31 décembre 2012. L'alternance se fera ensuite tous les 2 ans (2013-2014 : UFME ; 2015-2016 : FIBC... etc.).

ART. 7

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs (FIBC et UFME).

Au titre de ce service, la FIBC et l'UFME sont habilitées à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

ART. 8

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège. Le président et le vice-président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission.

Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

ART. 9

9.1. Réunion ordinaire

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

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

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

9.2. Réunion extraordinaire (1)

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.
(Arrêté du 10 février 2012 - art. 1)

ART.

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

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

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

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

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

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

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche. (1)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail, relatives à la saisine de la commission paritaire de branche pour la validation d'un accord collectif conclu dans le cadre de l'article L. 2231-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 février 2012 - art. 1)

SECTION 7

Avenant : Annexe - Avenant n° 1 du 28 novembre 2012 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

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

ART. 2

L'article 2 « Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » de l'accord du 27 avril 2010 est ainsi modifié :

« Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

– 90 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
– 10 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

Néanmoins, pour la collecte 2013, au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2012, le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

– 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
– 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF. »

ART. 3

3.1. Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

3.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

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

3.5. Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

SECTION 8

Avenant : Annexe - Accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP

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 répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes.

ART. 2

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA 3+, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :
– 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
– 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

ART. 3

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

ART. 4

4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

4.2. Adhésion

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

4.3. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 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.

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA 3+, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

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.

SECTION 9

Avenant : Annexe - Accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART. 3

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ART. 4

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ART. 5

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ART. 6

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ART. 7

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

ART. 1er

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions de 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellés-collés, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiment, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes.

ART. 8

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront en résulter.

ART. 9

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. 10

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

ART. 11

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. 12

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 les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

SECTION 10

Avenant : Annexe - Accord du 28 janvier 2016 relatif à l'entretien professionnel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes.

ART. 2

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, celui-ci étant distinct de l'entretien d'évaluation annuel individuel. Il doit être 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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve que le congé de soutien familial s'entende comme le congé de proche aidant prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

ART. 3

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...), 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 de formation (plan de formation, période de professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF).

ART. 4

L'entretien professionnel est organisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaires pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels fera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation pour éviter toute perturbation extérieure : local adapté, temps nécessaire...

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) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

ART. 5

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique extérieur à l'entreprise, désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder notamment :
– l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment CPF, CIF, VAE, bilan de compétences et plan de formation, etc.). L'entreprise pourra utiliser le support figurant à l'annexe I ;
– l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. A cette occasion il dressera un état des lieux des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
– les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence ;
– les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

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

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

ART. 6

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 bisannuel 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 130 heures pour un salarié à temps partiel.

ART. 7

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.* (2)

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) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes. (2)

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :
– chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de 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 charges au titre du plan de formation.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

(2) Les alinéas 3 et 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

(3) Le mot « également » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6321-1, L. 6323-6, L. 6324-1 et L. 6325-1 du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

ART. 8

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. 9

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 postérieure 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.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 11

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. 12

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 d'un an à compter de la fin du préavis.

ART.

Annexe I

Dispositif	Sujet	Objectif	Public	Modalités	Pour toute information complémentaire
Congé individuel de formation (CIF)	Action de formation	Permettre aux salariés de suivre une formation externe à l'entreprise, à leur initiative, afin de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession, par une action de formation.	Salariés en CDI pouvant justifier de 24 mois d'activité salariée (à temps plein ou temps partiel) dont 12 mois dans l'entreprise. Salariés en CDD qui ont travaillé 24 mois dans le secteur privé au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.	Le salarié doit déposer un dossier au FONGECIF. Le dossier sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF.	Sur internet : site du FONGECIF.
Compte personnel de formation (CPF)	Action de formation	Permettre aux salariés ou demandeurs d'emploi de suivre une formation à leur initiative ou avec leur accord exprès. Le CPF donne principalement accès aux formations conduisant à l'acquisition d'une qualification professionnelle et figurant sur une liste de branche ou interprofessionnelle, à l'accompagnement VAE, aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences.	Toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou à partir de 15 ans pour les jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage).	Le salarié peut mobiliser son CPF avec ou sans accord de son employeur. La formation peut avoir lieu en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. La durée de la formation est fonction du nombre d'heures disponibles dans le compte.	www.moncompteformation.gouv.fr
Bilan de compétences	Action d'orientation	Permettre aux salariés de faire un point sur leur carrière, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel.	Justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise,	Prestation possible dans le cadre du congé de bilan de compétences avec le FONGECIF (dépôt d'un dossier qui sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF) ou dans le cadre du	Site du FONGECIF, rubrique bilan de compétences.

			d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.	plan de formation.	
Conseil en évolution professionnelle (CEP)	Action d'orientation	Formaliser les projets d'évolution professionnelle, accompagner à la mise en œuvre du projet : définir le parcours de formation adéquat, le plan de financement, le calendrier professionnel.	Tout actif, quel que soit son statut (incluant les demandeurs d'emploi).	Service gratuit, ouvert à toute personne. Le salarié devra s'adresser au FONGECIF, à l'APEC, ou Cap emploi.	S'adresser aux prestataires indiqués.
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Validation de son expérience	Valider son expérience et ses compétences actuelles en vue d'acquérir un diplôme.	Toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, pouvant justifier de 3 ans d'expérience en rapport avec la certification obtenue.	La VAE peut être préparée dans le cadre du CPF, ou d'un congé VAE avec le FONGECIF ou du plan de formation.	www.vae.gouv.fr

ART.

Annexe II (1)

Exemple de fiche d'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 longue maladie ;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié
Nom, prénom :
Date de naissance :
Emploi (s) occupé (s) :
Service :
Date d'entrée dans l'entreprise :
Ancienneté dans l'emploi ou les emplois :

Responsable chargé de l'entretien
Nom, prénom :
Fonction :
Service :

Bilan de la période :

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N – 2 :

Souhaits exprimés par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu :
Date :

Employeur	**Salarié**

Nota : pour une meilleure lisibilité de l'annexe II, cliquer sur le lien suivant :

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2016/0019/ boc _ 20160019 _ 0000 _ 0012. pdf

(1) Annexe étendue sous réserve que le congé de soutien familial s'entende comme le congé de proche aidant prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

ART.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet et notamment celles de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

SECTION 11

Avenant : Annexe - Avenant n° 1 du 26 mai 2016 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes.

ART. 2

L'article 3.6 « Détermination des forfaits financiers de prise en charge » de l'accord du 8 juillet 2015 est ainsi modifié :

« La participation financière de l'OPCA 3 +, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :
– 20 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
— d'un CQP ;
— ou d'un diplôme ;
– 12 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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

ART. 3

3.1. Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1er août 2016. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

3.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

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

3.5. Dénonciation, révision

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

SECTION 12

Avenant : Accord du 13 avril 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives *au niveau national* (1), signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16. 23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

(1) Les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART. 2

2.1. Mise en place

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.2. Mission de l'observatoire

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :
– de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
– de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
– de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE des secteurs des menuiseries, charpentes et constructions Industrialisées et portes planes.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La présidence et la vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la présidence de la CPNE, celle-ci exerce la vice-présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

2.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par l'opérateur de compétences de la branche en application de la réglementation en vigueur.

ART. 3

3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :
– une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
– une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification (s) recherchée (s) ;
– une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

b) Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

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

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

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :
– des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption ;
– des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formation diplômantes ou les formations qualifiantes ;
– certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
– les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
– les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Cette durée peut enfin être portée à 36 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification et les bénéficiaires de minima sociaux.

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

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

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

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

d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :
– le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
– le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
— soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
— soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
— soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat

renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

3.2. Conditions relatives à la formation

a) Durée de la formation

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

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :
– pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
– en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir une des qualifications suivantes :
– soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
– soit reconnue dans les classifications figurant à l'article 18 de la convention collective menuiseries, charpentes et constructions industrialisées du 19 janvier 2017 ;
– soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

c) Réalisation de l'action de formation

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

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

Dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :
– des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
– des moyens pédagogiques ;
– un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

3.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCO de branche compétent

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'OPCO compétent au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCO compétent se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la direction régionale de'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCO compétent notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCO de branche compétent, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant :
– 20 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
— d'un CQP ;
— ou d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– 12 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ce forfait horaire pourra être modifié pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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.

3.7. Rôle du comité social et économique ou du CSE central

Le comité social et économique ou le CSE central émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

3.8. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

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

ART. 4

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé le dispositif « période de professionnalisation » et créée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » et permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

4.1. Objet des Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance 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 mentionnées à l'article L. 6313-5.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Il est rappelé que pour l'aider dans cette démarche de reconversion ou de promotion par alternance, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé est en effet proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

4.2. Mise en œuvre

En application des dispositions légales, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :
– en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
– bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (articles L. 5134-19 et suivants du code du travail).

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro-A doit prévoir :
– une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
– la désignation d'un tuteur ;
– un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail est déposé à l'OPCO (opérateur de compétences).

L'OPCO dépose l'avenant auprès de la DREETS sous forme dématérialisée (code du travail, articles D. 6325-1 et suivants).

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie :
– pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
– en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait (code du travail, art. L. 6324-7 ; code du travail, art. L. 6321-6,2°).

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion de l'alternance, notamment en lui aménageant éventuellement son temps de travail si cela s'avère nécessaire.

4.3. Durée Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une promotion par l'alternance, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail. (1)

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail à savoir :
– pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, 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 ;
– pour les salariés bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
– pour les salariés en contrat unique d'insertion.

4.4. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
– un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

En tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers, la liste des qualifications éligibles établie est la suivante :
– CAP menuisier fabricant ;
– CAP charpentier bois ;
– Bac pro technicien menuisier agenceur ;
– Bac pro technicien constructeur bois ;
– BTS systèmes constructifs bois et habitat ;
– BEP bois option D : menuiserie, agencement ;
– CQP menuisier industriel fabrication de fenêtres et de portes ;
– titre menuisier fabrication et bois dérivés ;
– peintre industriel (RNCP 34684) ;
– BTS étude et réalisation d'agencement ;
– BTS développement réalisation bois.

La CPNE examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et proposera si nécessaire les adaptations à la liste figurant précédemment. Les nouvelles certifications devront figurer dans un avenant au présent accord.

4.5. Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % :
– lorsqu'elles ont pour objet l'obtention *d'un CQP, ou* (2) d'un diplôme ou d'un titre professionnel *ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles* (2) ;
– lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un 2d cycle de l'enseignement secondaire, ou un 1er cycle de l'enseignement supérieur.

4.6. Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) détermine et révise, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

(1) Le 2e alinéa de l'article 4.3 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail, relatives à l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(2) Au 4e alinéa de l'article 4.5, les termes « d'un CQP, ou » et « ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, relatives à l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation pour certains bénéficiaires.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART. 5

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en reconversion ou promotion par l'alternance, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le comité social et économique sera tenu informé des salariés choisis comme tuteurs.

5.1. Missions du tuteur

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 doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, notamment en aménageant, éventuellement son temps de travail si cela s'avère nécessaire.

5.2. Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc.

5.3. Prise en charge financière

Il est décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCO de branche d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Étant entendu que l'OPCO compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :
– 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (code du travail, art. D 6332-91 modifié) ;
– pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des salariés en reconversion ou promotion par alternance, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

ART. 6

6.1. Principe

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

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

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

6.2. Alimentation et comptabilisation du compte

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année acquièrent 500 € par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 €.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 € (plafond de 8 000 €).

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

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

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

6.4. Abondements

I. Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-21, L. 6323-31 et L. 6323-34 du code du travail.

II. Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :
1° Le titulaire lui-même ;
2° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
3° L'opérateur de compétences de la branche ;
4° L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
5° Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
6° L'État ;
7° Les régions ;
8° Pôle emploi ;
9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du présent code ;
10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;
11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
12° Une autre collectivité territoriale ;
13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique ;
14° L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code.

III. À l'exception du titulaire du compte personnel de formation, les financeurs mentionnés au II peuvent alimenter le compte du titulaire. Les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire sont versées à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1

dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

6.5. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :
– les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et interbranche (CQPI) ;
– les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
– les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
– les bilans de compétences ;
– la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
– les actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
– les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions visées à l'article L. 5151-7 du code du travail.

6.6. Modalités de mise en œuvre

6.6.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

6.6.1.1. Demande à l'employeur

Forme de la demande

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

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

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail *; coût de l'action* (1) ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail *; coût de l'action* (1) ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur

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

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

6.6.1.2. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

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

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

6.6.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :
1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
3° Une phase de certification des parcours de formation.

6.7. Financement : prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 6.5, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail énoncées à l'article 6.4 du présent accord.

(1) Aux 3e et 4e alinéas de l'article 6.6.1.1, les termes « ; coût de l'action » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 28 décembre 2018, lesquelles ne prévoient pas que le coût de la formation soit un critère obligatoire dans la prise de décision de l'employeur relative à l'autorisation d'absence dans le cadre de la demande de formation du salarié.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART. 7

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

ART. 8

Les parties signataires prennent acte de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :
– l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » est agréé à compter du 1er avril 2019 ;
– le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
– le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.

Les parties signataires prennent acte également des termes de l'article 8 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » relatif aux missions des « Sections paritaires professionnelles », à savoir :

« Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :
– d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
– d'examiner et de coordonner :
— la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
— les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
— les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;
– de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
– d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
– de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;
– de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et
– les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
– de suivre l'activité de l'OPCO et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine. »

ART. 9

9.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

9.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

9.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord 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.

9.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.5. Adhésion (1)

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

9.6. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place de la formation professionnelle sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) L'article 9.5 est étendu sous réserve du respect du 1er alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail, qui prévoit que seules les organisations syndicales de salariés bénéficiant de la qualité d'organisation représentative sont habilitées à adhérer à une convention ou un accord.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :
– le développement durable de l'emploi ;
– l'évolution professionnelle des salariés ;
– le développement économique des entreprises de la profession ;
– l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent, par ailleurs, continuer à :
– développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du compte personnel formation (CPF) ou du plan de développement de compétences de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
– assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à travailler au développement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel formation (CPF).

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Par ailleurs, ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés.

Ils souhaitent enfin renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers « menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ».

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

SECTION 13

Avenant : Accord du 18 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives *au niveau national* (1), signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

(1) Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel.
(Arrêté du 10 juillet 2025 - art. 1)

ART. 2

ART. 2.1

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant au moins du niveau 7 – échelon 1 coefficient 305 de l'article 18 de la convention collective « Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes » sur les classifications.

ART. 2.2

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant au moins du niveau 6 – échelon 3 coefficient 300 de l'article 18 de la convention collective « Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes » sur les classifications.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

ART. 2.3

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise compris entre le niveau 4 – échelon 2 coefficient 170 et le niveau 6 – échelon 2 coefficient 265 inclus de l'article 18 de la convention collective « Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes » sur les classifications.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Chaque entreprise a ainsi la faculté d'intégrer ou non les salariés ci-dessus définis à la catégorie des « Cadres » pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire des cadres. L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

ART. 3

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit leur effectif.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agréement du présent accord par la commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

ART. 5

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART. 6

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 7

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 8

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail, qui prévoient les modalités d'adhésion d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 10 juillet 2025 - art. 1)

ART.

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives des salariés de la convention collective « Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes » (IDCC 3222) se sont réunies afin de définir les salariés « non-cadres » pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, en complément des prestations servies par la sécurité sociale, la couverture des risques liés à l'atteinte à l'intégrité physique de la personne (accident), la maternité, l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès, les risques d'inaptitude et le risque chômage ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des « cadres » et des « non-cadres ».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la CCN « Agirc » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1er janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les disposions des articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours :
– les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (art. 2.1 de l'ANI de 2017, ancien art. 4 de la CCN Agirc) ;
– les « assimilés cadres » (art. 2.2 de l'ANI de 2017, ancien art. 4 bis de la CCN Agirc), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'annexe I de la CCN Agirc, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Une période transitoire a été mise en place, au cours de laquelle le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire conforme aux règles d'exonération Urssaf en vigueur à la date du 31 décembre 2021 continue de bénéficier du traitement social de faveur. Ainsi, les catégories de « cadres » et « non-cadres » peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN Agirc jusqu'au 31 décembre 2024.

Les nouvelles dispositions règlementaires imposant la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1er janvier 2025, les partenaires sociaux de la branche « Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes » se sont réunis en conséquence.

SECTION 14

Avenant : Accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :
– à son extension dans les conditions définies à l'article L 2261-15 du code du travail ; et
– à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

ART. 3

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD Rebond.

Ce document comporte :
– un diagnostic sur :
— la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;
— les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ;
— les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité mentionnées ci-dessus ;
– la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui peut être reconduit dans les conditions précisées à l'article 4 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;
– le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
– la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, dans les conditions définies à l'article 5 ;
– les engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les salariés seront informés des modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans le document établi par l'employeur effectivement validé ou homologué par les autorités compétentes.

ART. 4

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond.

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de 24 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article 8.

ART. 5

Le document, prévu à l'article 3, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Lorsqu'une situation économique particulière le justifie, la réduction de l'horaire de travail peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

La situation économique particulière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

ART. 6

6.1. En matière d'emploi

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, sur le périmètre précis des salariés concernés par l'APLD Rebond, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou de gestions des emplois et des parcours professionnels qui aboutiraient à la suppression des postes.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut cependant ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière, selon le cas, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions du précédent paragraphe ou lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application de ces dispositions elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe les institutions représentatives du personnel.

6.2. En matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de la consultation périodique du CSE, s'il existe, sur la politique de formation de l'entreprise et de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Dans ce cadre seront également concernées les actions de formation au bénéfice de la population senior à qui pourra être proposée notamment les formations au tutorat, les formations à l'accueil des nouveaux arrivants et celles relatives à la transmission des savoirs et des savoir-faire.

Les employeurs informeront les salariés des actions pouvant être éligibles en application du conseil en évolution professionnelle (CEP) ou le cas échéant rappelleront aux salariés que ce dispositif existe et qu'il est mobilisable gratuitement.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect de l'article 5 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 aux termes duquel si le financement des actions de formation peut être assuré partiellement par la mobilisation de fonds légaux ou conventionnels, il incombe à l'employeur de prévoir la nécessité de mobiliser des fonds propres pour participer au financement et à la mise en œuvre de ces engagements en matière de formation professionnelle. En outre, l'indisponibilité des fonds légaux ou conventionnels pour financer ces actions ne saurait justifier le non-respect des engagements de formation professionnelle de l'employeur.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 7

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du même code. Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « Rebond » ne pourra être inférieur au montant prévu à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur :
– l'acquisition des droits à congés payés ;
– l'ouverture des droits à pension de retraite ;
– les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
– les droits à la formation notamment le droit au CPF ;
– la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée « Rebond » sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

ART. 8

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois, à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, l'employeur :
– adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– peut demander le renouvellement de l'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximum.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :
– un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
– le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Dans la limite des dix-huit mois d'indemnisation maximum, l'autorité administrative peut accorder à l'employeur une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond en cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité. Elle tient compte notamment :
– du bilan et du diagnostic actualisé ;
– du respect de la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail ;
– du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
– de la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

(1) L'article 8 de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article 19 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 aux termes duquel il incombe à l'employeur de transmettre à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ainsi qu'un diagnostic présentant des perspectives d'activité actualisées à l'échéance de la durée d'application du dispositif.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 9

Le présent dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du présent dispositif au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

ART. 10

Conformément au point 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE fera un bilan qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

ART. 11

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 12

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et sera applicable jusqu'à la date ultime prévue par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finance pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

ART. 13

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. 14

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 forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ART. 12

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents unilatéraux prévus à l'article 3 du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée.

ART.

Les partenaires sociaux des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée rebond pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée rebond « destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

Cette décision résulte du diagnostic suivant :

Les entreprises de la branche sont constituées de plusieurs grandes entreprises mais aussi d'un réseau d'entreprises locales et artisanales. Secteur dynamique et en évolution, les entreprises intègrent des innovations technologiques et répondent aux exigences environnementales.

La branche professionnelle des menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes joue un rôle crucial dans l'industrie de la construction, en fournissant des solutions pratiques et esthétiques pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels. Cette branche englobe une variété de produits, allant des fenêtres et portes en bois, en aluminium ou en PVC, aux portes planes utilisées dans les intérieurs modernes.

La demande de la branche est étroitement liée à l'état du marché de la construction en crise actuellement.

Bien que confrontée à des défis économiques et de main-d'œuvre, elle bénéficie de perspectives prometteuses grâce à la demande croissante de bâtiments durables et la diversification des matériaux et des méthodes de construction.

Le recours à l'APLD rebond permettrait aux entreprises de la branche de passer cette période de crise - en préservant l'emploi le plus possible - et d'anticiper et préparer les perspectives et enjeux de demain.

1° La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés :
– à l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et de crédits pour l'acquisition de logements pour les particuliers et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité des Industries du Bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ;
– à la défaillance financière des clients installateurs ;
– à la crise sur le marché du neuf mais également de la rénovation ;
– à la concurrence internationale, notamment en provenance de pays à faible coût de production qui exerce une pression sur les prix ;
– à la fluctuation des prix du transport, de l'énergie et des matières premières, comme le bois et l'aluminium, qui ajoute une incertitude économique ;
– aux dispositifs de soutien à la rénovation complexes et instables qui peuvent expliquer l'hésitation des particuliers dans leurs décisions ;
– à des prix à la baisse sur la maison individuelle qui se répercuteraient dangereusement sur le résultat des entreprises si elles devaient vendre à perte pour maintenir l'emploi ;
– à l'incertitude du niveau des taxes douanières.

La branche a constaté en 2024 les baisses suivantes :
– nombre de logements autorisés : – 25 % du niveau moyen sur 12 mois comparés à la même période pré-crise sanitaire ;
– nombre de logements autorisés : – 11,4 % de février 2024 à janvier 2025 ;
– nombre de mises en chantier : – 20 % en janvier 2025 par rapport à décembre 2024 ;
– nombre de logements commencés : – 23 % en janvier 2025 par rapport à la moyenne des 12 mois de la période pré-crise sanitaire ;
Source : ministères de l'aménagement du territoire et de la transition écologique (www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/la-construction-neuve).

– nombre de ventes de maisons individuelles : – 66,6 % entre 2021 et 2024.
Source : bulletin Markemetron.

Ces différents facteurs impactent fortement l'activité et les résultats.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

2° Les perspectives d'activité de la branche

La tendance qui se dessine pour 2025 et 2026 est une très forte incertitude du marché.

Le logement neuf reste fragile avec des ventes historiquement basses, ce qui se traduit par une baisse des ouvertures de chantier en 2025, ce qui risque d'impacter de manière significative l'activité des entreprises de la branche.

Pour 2025, les entreprises de la branche ont une visibilité très courte de leur carnet de commande.

Les entreprises doivent travailler à réduire leurs coûts sans pour autant réduire leur capacité de production afin de rétablir leur activité.

Compte tenu des délais de réalisations, une reprise des transactions immobilières en 2025 se traduirait par des commandes a minima en 2026. Les entreprises devront tenir jusque-là.

En effet, la branche présente, à long terme, des perspectives prometteuses. La demande pour des bâtiments écologiques et économes en énergie continue de croître, ce qui devrait stimuler l'innovation dans les produits de menuiserie. Les investissements dans la recherche et le développement permettront de proposer des solutions toujours plus performantes et durables. En outre, l'expansion de la construction modulaire et préfabriquée offre de nouvelles opportunités pour la branche, avec des produits spécifiques adaptés à ces méthodes de construction.

3° Les besoins de développement des compétences dans la branche associés aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Compte tenu des perspectives d'activité décrites précédemment, la branche reste attachée à développer les compétences des salariés de ses entreprises.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème majeur, obligeant les entreprises à investir dans la formation et l'amélioration des compétences.

La création du CQP « Menuisier industriel – fabrication de fenêtres et de portes » va dans le sens du développement des compétences.

La mise à jour du CAP « Menuisier » décidé par la profession est également un élément qui montre les besoins permanents d'actualisation et de développement des compétences.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 1 du 25 septembre 2025 à l'accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations patronales et syndicales représentatives, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2

L'article 12 de l'accord national du 5 juin 2025 est ainsi modifié :

« Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents unilatéraux prévus à l'article 3 du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée. »

ART. 3

Les modalités de mise en œuvre du présent avenant sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée par les partenaires sociaux.

ART. 5

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

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

Le présent avenant a pour objet de confirmer la volonté des partenaires sociaux de pouvoir couvrir au titre de l'activité partielle de longue durée rebond en application de l'accord de branche, l'ensemble des documents unilatéraux déposés avant le 28 février 2026 pour une durée pouvant aller jusqu'au 28 février 2028, par les entreprises ayant recours à ce dispositif.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 25 août 2025.

SECTION 16

Avenant salaires : Accord du 13 avril 2022 relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté au 1er juin 2022

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 h.

Emplois	Coef.	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 643 €
N2 E1	115	1 644 €
N2 E2	120	1 650 €
N2 E3	125	1 655 €
N3 E1	135	1 662 €
N3 E2	140	1 671 €
N3 E3	150	1 685 €
N4 E1	160	1 700 €
N4 E2	170	1 721 €
N4 E3	180	1 746 €
N5 E unique	190	1 913 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 662 €
N5 E2	190	1 738 €
N5 E3	210	1 894 €
N6 E1	230	2 068 €
N6 E2	265	2 359 €
N6 E3	300	2 669 €
N7 E unique	310	2 755 €
Cadres		
N7 E1	305	2 664 €
N7 E2	310	2 764 €
N8 E1	345	3 070 €
N8 E2	375	3 289 €
N8 E3	420	3 728 €
N8 E4	480	4 287 €

ART. 3

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

ART. 4

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er juin 2022.

ART. 6

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. 7

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 9

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

ART.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1er juin 2022.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficients hiérarchiques	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

SECTION 17

Avenant salaires : Accord du 18 octobre 2022 relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16-23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2 Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emplois	Coefficient	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 679 €
N2 E1	115	1 680 €
N2 E2	120	1 685 €
N2 E3	125	1 690 €
N3 E1	135	1 697 €
N3E2	140	1 706 €
N3 E3	150	1 719 €
N4 E1	160	1 732 €
N4 E2	170	1 754 €
N4 E3	180	1 779 €
N5 E unique	190	1 949 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 694 €
N5 E2	190	1 771 €
N5 E3	210	1 930 €
N6 E1	230	2 107 €
N6 E2	265	2 404 €
N6 E3	300	2 720 €
N7 E unique	310	2 807 €
Cadres		
N7 E1	305	2 691 €
N7 E2	310	2 817 €
N8 E1	345	3 128 €
N8 E2	375	3 351 €
N8 E3	420	3 799 €
N8 E4	480	4 368 €

ART. 3 La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

ART. 4 Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 5 La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er décembre 2022.

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART. 8

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 10

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

ART.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1er décembre 2022.

A. Grille « Ouvriers » et « Employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « Techniciens » et « Agents de maîtrise »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

SECTION 18

Avenant salaires : Accord du 29 juin 2023 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2

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

Emplois	Coeff	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 748 €
N2 E1	115	1 749 €
N2 E2	120	1 752 €
N2 E3	125	1 758 €
N3 E1	135	1 765 €
N3E2	140	1 774 €
N3 E3	150	1 788 €
N4 E1	160	1 801 €
N4 E2	170	1 824 €
N4 E3	180	1 850 €
N5 E unique	190	2 027 €
Techniciens et agents de maitrise		
N5 E1	185	1 762 €
N5 E2	190	1 842 €
N5 E3	210	2 007 €
N6 E1	230	2 191 €
N6 E2	265	2 500 €
N6 E3	300	2 829 €
N7 E unique	310	2 919 €
Cadres		
N7 E1	305	2 758 €
N7 E2	310	2 902 €
N8 E1	345	3 222 €
N8 E2	375	3 452 €
N8 E3	420	3 913 €
N8 E4	480	4 499 €

ART. 3

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

ART. 4

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

ART. 5

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er juillet 2023.

ART. 7

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

ART. 8

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART. 9

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 11

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect du 1er alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 16 octobre 2023 - art. 1)

ART.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures.)
Applicable à compter du 1er juillet 2023.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

SECTION 19

Avenant salaires : Accord du 1er février 2024 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2

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

Emplois	Coef.	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 767 €
N2 E1	115	1 769 €
N2 E2	120	1 772 €
N2 E3	125	1 778 €
N3 E1	135	1 785 €
N3E2	140	1 794 €
N3 E3	150	1 808 €
N4 E1	160	1 821 €
N4 E2	170	1 845 €
N4 E3	180	1 871 €
N5 E unique	190	2 050 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 785 €
N5 E2	190	1 860 €
N5 E3	210	2 027 €
N6 E1	230	2 213 €
N6 E2	265	2 525 €
N6 E3	300	2 857 €
N7 E unique	310	2 948 €
Cadres		
N7 E1	305	2 775 €
N7 E2	310	2 931 €
N8 E1	345	3 254 €
N8 E2	375	3 487 €
N8 E3	420	3 952 €
N8 E4	480	4 544 €

ART. 3

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

ART. 4

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

ART. 5

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er mars 2024.

ART. 7

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

ART. 8

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART. 9

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 11

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect du 1er alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail, qui prévoit que peuvent adhérer à un accord toute organisation syndicale ou association d'employeurs mais aussi des employeurs pris individuellement.
(Arrêté du 13 mai 2024 - art. 1)

ART.

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.
Applicable à compter du 1er mars 2024.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

SECTION 20

Avenant salaires : Accord du 29 janvier 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

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 est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :
– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
– éléments d'agencement intérieur en bois ;
– menuiseries industrialisées ;
– portes planes et blocs portes ;
– escaliers.

ART. 2 Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emplois	Coef.	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 802 €
N2 E1	115	1 804 €
N2 E2	120	1 807 €
N2 E3	125	1 814 €
N3 E1	135	1 821 €
N3E2	140	1 830 €
N3 E3	150	1 844 €
N4 E1	160	1 857 €
N4 E2	170	1 882 €
N4 E3	180	1 908 €
N5 E unique	190	2 077 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 821 €
N5 E2	190	1 884 €
N5 E3	210	2 053 €
N6 E1	230	2 242 €
N6 E2	265	2 558 €
N6 E3	300	2 894 €
N7 E unique	310	2 986 €
Cadres		
N7 E1	305	2 808 €
N7 E2	310	2 969 €
N8 E1	345	3 296 €
N8 E2	375	3 532 €
N8 E3	420	4 003 €
N8 E4	480	4 603 €

ART. 3 La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

ART. 4 Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 5 La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er mars 2025.

ART. 7

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

ART. 8

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 compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ART. 9

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

ART. 11

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect du 1er alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail, qui prévoit que peuvent adhérer à un accord toute organisation syndicale ou association d'employeurs mais aussi des employeurs pris individuellement.
(Arrêté du 25 avril 2025 - art. 1)

ART.

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1er mars 2025.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

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).

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0