

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCogne
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

**ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2014
PORTANT RÉACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1451268M

IDCC : 172

PRÉAMBULE

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

Article A

Ainsi, les dispositions du présent accord annulent et remplacent :

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

Article B

La convention collective est ainsi modifiée :

« TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

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

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

16.10A. Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation

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

16.23Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie

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

16.24Z. Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois.

16.29Z. Fabrication d'objets divers en bois

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

Article 2

Avantages acquis

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

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

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

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

Article 3

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de l'arrêté d'extension le concernant.

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

La dénonciation du présent accord peut également emporter effet lorsque :

- l'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord ; et
- la dénonciation émane d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires du présent accord n'entraîne pas la mise en cause du présent accord.

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

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

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

Article 4

Modification ou révision

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

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

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

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

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

Article 5

Adhésion

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

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

Article 6

Procédure d'interprétation et de conciliation

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

Accords d'entreprise ou d'établissement

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

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

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

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

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

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

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

Les modalités concernant les conditions de validation, de révision et de dénonciation, le rôle, le champ de compétences et le fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords

feront l'objet d'un accord spécifique entre les partenaires sociaux, dont la négociation sera ouverte au plus tard dans un délai de 1 an après la date de signature.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 8

Liberté d'opinion et droit syndical

8.1. Principes généraux

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

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

8.2. Droit syndical dans les entreprises

Les parties contractantes reconnaissent également l'existence et le libre exercice du droit syndical dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendront à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et aux entreprises, notamment la dispersion des lieux de travail.

Cette reconnaissance s'applique :

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

8.3. Délégués syndicaux

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

Délégués syndicaux

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

EFFECTIF SALARIÉS	NOMBRE de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2
De 2 000 à 3 999 salariés	3
De 4 000 à 9 999 salariés	4
Au-delà de 9 999 salariés	5

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

Heures de délégation

(En heures par mois.)

NOMBRE DE SALARIÉS	TEMPS
50 à 150 salariés	10
151 à 500 salariés	15
Plus de 500 salariés	20

8.3.3. Réception des représentants syndicaux

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

En cas de circonstances ou d'événements exceptionnels, les représentants désignés par les organisations syndicales seront reçus, sur leur demande, dans les meilleurs délais par la direction de l'entreprise ou son représentant.

8.4. Représentant de la section syndicale

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

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

Article 9

Permanent syndical

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

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

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

Article 10

Organisation de la négociation collective de la convention n° 172

10.1. Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective

10.1.1. Organisation de la négociation collective

A l'occasion de chaque réunion d'une commission paritaire convoquée en vue de l'étude, de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail, chaque organisa-

tion syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord composera sa délégation avec un maximum de trois représentants.

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

10.1.2. Réunions concernées

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

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

10.1.3. Participation à la négociation collective

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

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

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

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

10.2. Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne

10.2.1. Création de l'APF 172

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une association paritaire pour le financement de la négociation (convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne) (APF 172).

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou les indemnités de perte de revenus des représentants des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale représentative ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord et conformément à son article 2.2.

Dans ce but, l'APF 172 recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

10.2.2. Cotisation des employeurs à l'APF 172

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

MASSE SALARIALE	PLAFOND DE LA COTISATION
Plus de 10 M€	6 000
De 5 M€ à 10 M€	4 000
De 4 M€ à 5 M€	3 000
De 3 M€ à 4 M€	2 000
De 2 M€ à 3 M€	1 500
De 1 M€ à 2 M€	1 000

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

10.2.3. Affectation du produit des cotisations recueillies

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

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

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

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

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

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

B. – Financement des frais exposés par les employeurs

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

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

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

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

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

Les pourcentages destinés aux salariés sont répartis par L'APF 172 entre les organisations syndicales de salariés.

Cette répartition est effectuée de façon égalitaire entre elles.

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

Article 11

Participation aux autres réunions (hors périmètre de la CC 172)

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

11.1. Assemblées statutaires des organisations syndicales

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

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

Par ailleurs, les employeurs pourront accorder des autorisations d'absences non justifiées par les motifs ci-dessus s'ils considèrent que l'absence ne provoque pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

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

11.2. Autres absences

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

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

Article 12

Délégués du personnel et comité d'entreprise

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

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

Délégués du personnel

EFFECTIF	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
De 11 à 25 salariés	1	1
De 26 à 74 salariés	2	2

EFFECTIF	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
De 75 à 99 salariés	3	3
De 100 à 124 salariés	4	4
De 125 à 174 salariés	5	5
De 175 à 249 salariés	6	6
De 250 à 499 salariés	7	7
De 500 à 749 salariés	8	8
De 750 à 999 salariés	9	9
Au-delà de 1 000 salariés par tranche de 250	+ 1	+ 1

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

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

Comité d'entreprise : nombre de membres

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE DE MEMBRES ÉLUS	
	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3
De 75 à 99 salariés	4	4
De 100 à 399 salariés	5	5
De 400 à 749 salariés	6	6
De 750 à 999 salariés	7	7
De 1 000 à 1 999 salariés	8	8
De 2 000 à 2 999 salariés	9	9
De 3 000 à 3 999 salariés	10	10

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

Article 13

Délégation unique

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

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

Délégation unique : nombre de délégués

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS ÉLUS	
	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3
De 75 à 99 salariés	4	4
De 100 à 124 salariés	5	5
De 125 à 149 salariés	6	6
De 150 à 174 salariés	7	7
De 175 à 199 salariés	8	8

Article 14

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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

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

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

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

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

Nombre de représentants du personnel au CHSCT

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS
Jusqu'à 199 salariés	3, dont 1 maîtrise (AM) ou cadre (C)
De 200 à 499 salariés	4, dont 1 maîtrise (AM) ou cadre (C)
De 500 à 1 499 salariés	6, dont 2 maîtrises (AM) ou cadres (C)
Plus de 1 500 salariés	9, dont 3 maîtrises (AM) ou cadres (C)

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL :
FORMATION, MODIFICATION ET CESSATION

Article 15

Engagement

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

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

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

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

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

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

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

Article 16

Priorité de réembauchage

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

Article 17

Période d'essai

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

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

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

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

Durée maximale de la période d'essai initiale

(En mois.)

SALARIÉ	PÉRIODE D'ESSAI initiale
Ouvrier	
Niveaux 1, 2 et 3	1
Niveaux 4 et 5	2
ACT	2
Agent de maîtrise (AM)	3
Cadre (C)	4

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

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

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

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

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

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

Délai de prévenance de rupture de la période d'essai

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

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

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

Article 18

Rupture du contrat de travail. – Préavis

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

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

Durée du préavis

ANCIENNETÉ	DÉMISSION		LICENCIEMENT		
	Moins de 1 an	De 1 an et plus	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Ouvriers	15 jours	1 mois	15 jours	1 mois	2 mois
ACT	15 jours	1 mois	15 jours	1 mois	2 mois
AM	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois	3 mois
Cadres	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois	3 mois

Le préavis ne s'applique pas en cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde. Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction du temps de préavis.

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

18.4. Pendant la durée du préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Les heures de recherche d'emploi ne seront pas dues en cas de rupture à l'initiative du salarié.

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

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

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

Article 19

Licenciement pour motif économique

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

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

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

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

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

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

Article 20

Licenciement pour motif personnel

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

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

Article 21

Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ;

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

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

Article 22

Ancienneté

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

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

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

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

Article 23

Modification du contrat de travail

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

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

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

Article 24

Retraite

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

24.1. Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Procédure

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

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

Indemnité

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

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

Pour les ouvriers et employés :

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

Pour les agents de maîtrise et cadres :

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

24.2. Mise à la retraite

Procédure

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

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

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

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

Indemnité

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

TITRE IV

CLASSIFICATIONS. – RÉMUNÉRATIONS

Article 25

Classifications

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

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

et plusieurs niveaux reposant sur des critères classants.

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

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

Classification des personnels ouvriers (O)

NIVEAU	POSITION	DESCRIPTION DU POSTE
I	1	Personnel effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes simples, détaillées et précises et ne réclamant pas de connaissances particulières. Il se conforme aux procédures de travail qui lui sont données.
II	2	Personnel effectuant des travaux simples dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude et selon des consignes complètes indiquant les actions, les méthodes et les moyens. Sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple.
	3	Ayant une incidence sur la qualité du produit et nécessitant attention et rigueur dans le processus de production.
III	4	Personnel effectuant des travaux combinés constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Appliquant des procédures définies et combinées.
	5	Autonome dans les choix des meilleures solutions de réalisation.
IV	6	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une pratique ou une dextérité pour respecter les normes qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine : – dont il définit le mode opératoire ;
	7	– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans les ateliers.

NIVEAU	POSITION	DESCRIPTION DU POSTE
V		Personnel effectuant des tâches ou des travaux ou des actions très complexes de niveau professionnel élevé, possédant une connaissance complète de haute valeur technique.
	8	Proposant des modifications de méthode et de procédure.
	9	Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre des méthodes, procédures et moyens afin de réaliser et d'améliorer les objectifs donnés.

Classification du personnel administratif, commercial et technique (ACT)

NIVEAU	POSITION	DESCRIPTION DU POSTE
I	ACT 1	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire, ne réclamant pas de connaissances particulières, conformément à des consignes indiquées et ne réclamant pas d'initiative de sa part.
II	ACT 2	Personnel effectuant des tâches d'exécution simple nécessitant une pratique ou une dextérité acquise. Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données au cas par cas.
	ACT 3	Pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
III		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.
	ACT 4	Mettant en œuvre des procédures définies et combinées.
	ACT 5	Mettant en œuvre des procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, et recherche d'informations.
IV	ACT 6	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques exigeant des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique. Analysant et interprétant les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
	ACT 7	Déterminant le mode de réalisation de l'action influant soit sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt, soit sur l'efficacité de l'organisation interne.
V	ACT 8	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches, des travaux ou actions complexes et de niveau professionnel élevé exigeant des connaissances techniques appropriées ou reconnues par une expérience significative antérieure. Proposant des modifications de méthodes, procédures et moyens pour remplir et améliorer les objectifs donnés.
	ACT 9	Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre les méthodes, procédures et moyens pour réaliser les objectifs donnés.

Classification du personnel agent de maîtrise (AM)

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités humaines auxquelles peuvent s'ajouter des responsabilités techniques nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.

Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par sa hiérarchie.

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

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

Classification du personnel cadre (C)

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

NIVEAU	POSITION	DESCRIPTION DU POSTE
VI	C 1	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un seul secteur déterminé ou une seule fonction précise.
VII	C 2	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs et ayant reçu une délégation de pouvoir limitée. Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
	C 3	Personnel responsable d'une unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
VIII	C 4	Cadre dirigeant assurant la direction intégrale de l'entreprise.

Article 26

Rémunérations

26.1. Salaires

26.1.1. Négociations annuelles

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

26.1.2. Détermination des salaires minima conventionnels

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

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

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

26.1.3. Niveau de salaire

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

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

ANNEXE I

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 445,38
	2	1 450,00
II	3	1 455,00
	4	1 463,00
III	5	1 476,00
	6	1 518,00
IV	7	1 570,00
	8	1 682,00
V	9	1 777,00

ANNEXE II

ACT

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	ACT 1	1 445,38
	ACT 2	1 450,00
II	ACT 3	1 455,00
	ACT 4	1 463,00
III	ACT 5	1 476,00
	ACT 6	1 559,00
IV	ACT 7	1 601,00

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
V	ACT 8	1 703,00
	ACT 9	1 799,00

ANNEXE III

Agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM
AM 1	1 686
AM 2	1 744
AM 3	1 835
AM 4	1 951
AM 5	2 058

ANNEXE IV

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM
C 1	2 219
C 2	2 857
C 3	3 354
C 4	3 849

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

26.2. Primes et indemnités

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

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est attribué aux salariés ouvriers, ACT et agents de maîtrise, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

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

Lorsque le salarié cumulera 10 années complètes d'ancienneté, les points supplémentaires d'ancienneté seront attribués dès le 1^{er} janvier, même si le contrat est postérieur au 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point qui découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 26.1.1.

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

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

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

26.2.2. Indemnités de travail posté

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

- 60 % du Smic horaire pour les postes de jour ;
- 125 % du Smic horaire pour les postes de nuit.

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

26.2.3. Indemnités pour travail de nuit

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

Article 27

Travaux sales ou insalubres

27.1. Nettoyage. – Entretien des vêtements

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

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

27.2. Fourniture de vêtements de protection

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

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

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

Article 28

Bulletin de paie

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

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;
- le nom, la désignation de l'emploi par référence à la classification telle que définie à l'article 25 du présent accord et le taux horaire pour les salariés rémunérés à l'heure, taux mensuel pour les salariés rémunérés au mois avec l'indication de l'horaire hebdomadaire habituel du travail ;
- l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification professionnelle qui lui est applicable ;

- la période de paie et le total des heures effectuées par mois comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, de dimanche... ;
- le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires et donnant lieu aux retenues légales ;
- la nature et le montant des retenues légales ;
- le montant des indemnités ou remboursement de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;
- le montant de la rémunération nette ;
- les retenues pour acomptes versés, etc. ;
- la somme nette remise au travailleur ;
- la date du paiement de la rémunération.

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

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 29

Egalité professionnelle et salariale

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

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

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

29.1. Egalité de rémunération

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

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

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

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

En application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne

des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

29.2. Egalité au niveau du recrutement et de l'emploi

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

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

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

29.3. Egalité d'accès à la formation

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

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

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

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

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

29.4. Egalité dans le déroulement de carrière

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

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

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

29.5. Organisation, aménagement et conditions de travail

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

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

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

29.6. Congé de maternité et congé d'adoption

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

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

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

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

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

Article 30

Absences

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

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

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

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

Article 31

Absences pour maladie et accident

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

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

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

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

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

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

Article 32

Indemnisation complémentaire pour maladie et/ou accident

32.1. Ouvriers

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

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION PAR PÉRIODE DE 12 MOIS ⁽¹⁾			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail et maladie professionnelle	Maladie, accidents de trajet	A 90 % du salaire brut	A 66,66 % du salaire brut
1 à 6 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
11 à 16 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
16 à 21 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
21 à 26 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
26 à 31 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

(1) Les indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération.

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

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

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur cet article dans un délai de 1 an à compter de la signature du présent accord.

32.2. ACT et agents de maîtrise

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

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

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

- 80 % pendant 60 jours après 1 an de présence ;
- 80 % pendant 90 jours après 3 ans de présence.

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

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

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

32.3. Cadres

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

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

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

- 80 % pendant 3 mois et 50 % pour les 3 mois suivants de 1 an à 3 ans de présence ;
- 100 % pendant 3 mois et 50 % pour les 3 mois suivants au-delà de 3 ans de présence.

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

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

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

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

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

Article 33

Protection de la maternité

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

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

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

Article 34

Maternité, paternité, adoption, absence pour enfant malade

34.1. Maternité

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

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

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

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

34.2. Paternité

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

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

34.3. Absence pour enfant malade

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

34.4. Adoption

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

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

34.5. Congé de solidarité

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

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

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

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

Article 35

Congé parental d'éducation du père ou de la mère

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

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

Article 36

Congés exceptionnels

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

(En jours ouvrés.)

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 37

Congés payés

37.1. Fermeture totale et congés par roulement

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

a) Fermeture totale

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

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

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

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

b) Congés par roulement

La direction pourra organiser la prise des congés payés par roulement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, qui feront connaître à la direction les souhaits des salariés quant aux dates de départ en congés.

L'ordre des départs sera fixé par la direction en tenant compte des nécessités du service, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

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

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

37.2. Durée des congés

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

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

- le congé de maternité ou d'adoption ;
- la maladie professionnelle ;
- l'accident du travail,

d'autre part :

- la maladie ou l'accident justifiés dans les conditions prévues par l'article 31 du présent accord dans la limite d'une durée totale cumulée de 2 mois ;
- les périodes militaires de réserve, volontaires ou obligatoires ;
- les absences prévues aux articles 9 ;
- les congés exceptionnels prévus à l'article 36.

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

Article 38

Jours fériés

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

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

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

Il s'agit :

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

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

TITRE VI

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 39

Dispositions générales sur le temps de travail

39.1. Temps de travail effectif

En application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis.

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

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

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

39.2. Astreinte

L'astreinte est définie comme une période au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, sans être pour autant à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

Elles seront rémunérées de la manière suivante :

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

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

Exemple

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

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

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

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

Son taux horaire de base est de 12 €.

Sa compensation financière sera calculée ainsi : $(23 \text{ heures} \times 12 \text{ €}) \times 10 \%$, soit 27,60 €.

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

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

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

Son taux horaire de base est de 12 €.

Sa compensation financière sera calculée ainsi : $(24 \text{ heures} \times 12 \text{ €}) \times 20 \%$, soit 57,60 €.

39.3. Durée du travail

Durée légale

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Durée quotidienne de travail

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

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

Durée hebdomadaire maximale

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

39.4. Heures supplémentaires

39.4.1. Définition

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

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

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

Ne sont pas soumis au contingent d'heures supplémentaires :

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

39.4.2. Contreparties aux heures supplémentaires

a) Majoration de salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- si la conversion est une mesure collective ou individuelle ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

c) Contrepartie obligatoire en repos

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

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

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

- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;
- la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

39.5. Temps partiel

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

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

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

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

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

39.6. Temps de repos

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

Repos quotidien

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

Repos hebdomadaire

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

Repos dominical

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

39.7. Travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

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

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

Article 40

Compte épargne-temps

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

40.1. Mise en place du compte épargne-temps

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

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

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

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

40.2. Bénéficiaires du compte épargne-temps

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

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

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

40.3. Alimentation du compte épargne-temps

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

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

- des jours de congés payés dans la limite de 5 jours par an ;
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires telles que définies à l'article 39.4.2, *b* et *c*, de la présente convention (repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos) ;
- des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours par an : il s'agit des jours de RTT et des jours de repos accordés aux cadres et aux salariés autonomes soumis à une convention de forfait ;
- des jours de congés et de repos accordés au titre de l'organisation du travail ;

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

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

- les majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations générales ou individuelles dont bénéficie le salarié (sous réserve de respecter les minimas conventionnels et le Smic) ;
- des primes et indemnités conventionnelles.

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

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

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

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

40.4. Utilisation du compte épargne-temps

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

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

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

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

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

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

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

40.4.2. Indemnisation de l'absence

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

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

1. Soit calculés sur la base du taux horaire du salarié le jour de l'alimentation du compte épargne-temps.

2. Soit calculés sur la moyenne des sommes acquises par jour ou heure en compte dans le compte épargne-temps.

3. Soit calculés sur la base du salaire au moment de la prise du congé.

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

40.4.3. Sortie en rémunération

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

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

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

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

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

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

40.5. Plafonnement du compte épargne-temps

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

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

40.6. Liquidation du compte épargne-temps

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

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

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

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

Article 41

Organisation du temps de travail

Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail est un moyen d'assurer le maintien et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidairement tout en permettant une

harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement.

41.1. Aménagement du temps de travail

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

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

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

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

41.1.1. Limites pour le décompte des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41.1.4. Lissage de la rémunération

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41.1.6. Absences

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

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

41.2. Conventions de forfait

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

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

41.2.1. Conventions de forfait en heures sur l'année

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

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

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

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

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

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

41.2.2. Conventions de forfait en jours sur l'année

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Article 42

Dispositions générales

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

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

Article 43

Bénéficiaires

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

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

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

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

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

Article 44

Garantie incapacité temporaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

Article 45

Garantie invalidité définitive

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

La rente d'invalidité est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale. Cette rente est suspendue si la sécurité sociale suspend le versement de sa propre pension.

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

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

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

Article 46

Garantie en cas de décès

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

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

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

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

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

Article 47

Salaire de référence servant au calcul des prestations de prévoyance

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

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

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

Article 48

Taux de cotisation

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

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

Article 49

Répartition des cotisations

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

Article 50

Portabilité des garanties de prévoyance

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

Les garanties pourront être maintenues pour une durée équivalente au contrat de travail avec un maximum de 9 mois.

Les entreprises devront négocier avec l'organisme assureur les modalités de financement de cette portabilité.

Article 51

Délai de mise en œuvre du régime de prévoyance

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

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

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

Article 52

Information des entreprises et des assurés

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

Article 53

Complémentaire santé

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

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

TITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Article C

Dépôt et extension

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

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

Article D

Prise d'effet

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

Article E

Clause de sauvegarde

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

Article F

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article G

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.

Article H

Caractère non dérogatoire

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

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

Fait à Gradignan, le 1^{er} juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBA ;

UIRPM.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.