

Accord professionnel

**INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION DES BOIS**

**Accord du 28 janvier 2021**

relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre  
à une baisse durable d'activité face au « Covid-19 »

NOR : ASET2150569M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNB ;**  
**FFB ;**  
**GPFFB ;**  
**FFSL ;**  
**SEI ;**  
**FNIB ;**  
**UNFFB ;**  
**FABOMU ;**  
**FNMIAMB ;**  
**LCB ;**  
**SNIELB ;**  
**FIBRAGGLOS ;**  
**SNAPB ;**  
**FBT ;**  
**SNCB ;**  
**FTF ;**  
**UFFEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**FIBOPA CFE-CGC ;**  
**FNCB CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux des Industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de continuer à accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et ainsi, ils ont souhaité conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre aux situations de baisses durables d'activité mais n'entachant pas la pérennité de l'entreprise.

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la crise sanitaire sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés à :

- l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
- les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations de certains groupes constatés en 2020 ;
- l'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activité clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels) ;
- la fermeture des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises ;
- la fermeture pendant plusieurs mois de bars et restaurants, dans le monde entier, impactant directement les ventes de boissons, et ainsi toucher économiquement toutes les activités de caisserie, d'emballages en bois, de fabrication en liège et de tonnellerie, qui seront toutes impactées immédiatement mais également avec un décalage de 12 à 18 mois ;
- aux contraintes d'organisation liées au « Covid ».

D'autres facteurs ont également percuté l'activité des entreprises en matière de transport, logistiques et approvisionnement.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité et celles du décret n° 2020-1188 du

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

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

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5A
Fibres de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
Fabrication d'articles de broserie :	
– fabrication de balais ;	
– de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines ;	
– de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges ;	
– et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux ;	
– et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses ;	
– balais, balayettes, etc.	
– la fabrication de brosses à habits et à chaussures...	32.91Z

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## **Article 2 | Application de l'accord**

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail ;
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

## **Article 3 | Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation**

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document.

Ce document comporte :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activités ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sachant que cette dernière ne pourra pas être supérieure à 24 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée prévue dans le document, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre et le bilan des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

## **Article 4 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent *a minima* sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une

durée égale, pour chaque salarié concerné, *a minima* à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Pendant la durée d'application du dispositif, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni de conclure d'accord de performance collective.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage.

Par ailleurs, les partenaires sociaux appellent les entreprises, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, de justice et de solidarité, à surseoir au versement de dividendes pendant la période de mise en œuvre de l'APLD.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

## **Article 5 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation**

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD ne pourra être inférieure au montant prévu à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020.

## **Article 6 | Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation, dans les conditions définies par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan mentionné précédemment.

La décision d'homologation est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

L'employeur informe les salariés, par tous moyens, au moins 3 jours ouvrés préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD.

## **Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord et du contexte de la pandémie, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE en application des dispositions de l'accord du 20 mars 2012 relatif à la CPNE modifié par l'avenant n° 1 du 16 octobre 2012, annuellement.

La CPNE sera informée par mail à l'adresse suivante : [infos@fnbois.com](mailto:infos@fnbois.com) des demandes particulières en application du présent accord.

La CPNE fera un bilan chaque année qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

## **Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 9 | Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et jusqu'au 30 juin 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et permet aux entreprises de transmettre le document visé à l'article 3, élaboré en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

#### **Article 10 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

#### **Article 11 | Révision de l'accord**

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)