
Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : 2089 | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Avenant du 2 février 2024

à l'accord du 14 octobre 2021
relatif au dialogue social

NOR : ASET2450255M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article L. 2135-8 du code du travail conditionne la possibilité de mettre à disposition un salarié auprès d'une organisation syndicale ou une association d'employeurs à l'existence d'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche encadrant les modalités de mise à disposition.

Les partenaires sociaux ont décidé d'encadrer le dispositif de la mise à disposition d'un salarié auquel les entreprises ont régulièrement recours. Les dispositions du présent avenant fixent un cadre juridique sécurisé aux mises à dispositions qui interviennent au profit d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

Ainsi, les parties ont convenu de modifier l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social dans la branche de la fabrication de l'ameublement et l'industrie des panneaux à base de bois comme suit :

Article 1^{er} | Ajout d'un chapitre 3 « Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs »

Le chapitre suivant est ajouté après l'article 16 de l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social :

« Chapitre 3 Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs

Article 17 | Modalités de la mise à disposition

En application des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve de la conclusion d'une convention de mise à disposition, signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, qui précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Dans le cadre de cette mise à disposition, le salarié signe un avenant à son contrat de travail qui précise les horaires de travail, le lieu d'exécution du travail ainsi que les missions confiées au salarié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs. Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues conformément à l'article L. 2135-7 du code du travail.

Cette mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel, auquel cas elle ne peut être inférieure à 1 jour par mois.

Pendant la mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires attribués pendant sa mise à disposition.

La convention visée au premier alinéa du présent article prévoit des périodes de suspension de la mise à disposition permettant à l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation professionnelle définies à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins en formation, et le cas échéant de mise à niveau. »

Article 2 | Modification du titre de l'article 17

L'article 17 « Durée et formalités relatives à l'accord » est renommé comme suit :

« Article 18 | *Durée et formalités relatives à l'accord* »

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et modifie, autant que de besoin, l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social.

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

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 2 février 2024.

(Suivent les signatures.)