

Convention Collective AMEUBLEMENT (FABRICATION) Convention 3155

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.

- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 14 JANVIER 1986

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.

PRÉAMBULE

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont la ferme volonté de conclure une convention collective complète pour l'ensemble de la fabrication de l'ameublement ; ils se sont donné comme objectif que ce texte s'applique tant à l'artisanat qu'à l'industrie.

A ce propos, ils considèrent que pour viser la totalité des secteurs de la branche, cette convention collective doit comprendre des classifications professionnelles spécifiques à l'artisanat.

C'est pourquoi les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre l'étude des classifications des différentes catégories de salariés des entreprises artisanales ainsi que celles du personnel A.F.-A.E. et cadre des autres entreprises.

Toutefois, dans le but de faire profiter l'ensemble des salariés de la fabrication de l'ameublement, des dispositions qui ont d'ores et déjà recueilli l'assentiment de toutes les parties, il est décidé de les rendre immédiatement applicables sans attendre la fin des négociations - et d'en demander l'extension - étant précisé que certaines clauses tiennent déjà compte de la spécificité de l'artisanat.

C'est dans cet esprit que sont signés le présent accord, ainsi que l'ensemble des ARTICLES composant les clauses générales et les annexes de catégorie.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

En vigueur étendu

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 14 JANVIER 1986**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

ARTICLE 1

Dernière modification :

M(Accord 1989-09-28 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989).

Champ d'application.

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises de fabrication de l'ameublement, de réfection, de réparation et de restauration ainsi que les entreprises de fabrication d'orgues, quel que soit le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

A titre indicatif, ces activités, référencées dans les nomenclatures d'activité et de produits 1973, comprennent :

- la fabrication de meubles meublants (49-01) ;
- la fabrication de sièges (49-02) ;
- la fabrication de meubles de cuisines et meubles en bois blanc (49-03) ;
- la fabrication de literie (49-04) ;
- la fabrication de meubles divers et industries connexes à l'industrie de l'ameublement (49-05) ;
- la fabrication de mobilier fonctionnel non métallique (49-06). Fabrication d'orgues (54-05-01 à l'exception de la fabrication de pianos et d'harmoniums)

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par leur profession personnelle, de l'ameublement ou de la fabrication d'orgues.

En complément des clauses générales ci-après, chaque catégorie de salariés bénéficie des dispositions figurant dans la convention annexe qui la concerne.

Les voyageurs, représentants et placiers ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les travailleurs à domicile bénéficient de tous les avantages sociaux prévus par la convention collective, pro rata temporis pour ceux des avantages qui sont liés au temps de travail, à la condition d'effectuer, en moyenne, au moins 200 heures de travail par trimestre chez le même employeur.

ARTICLE 1

Dernière modification :

M(Accord 1996-12-20 mise en vigueur à l'extension BO Conventions collectives 97-3).

Champ d'application.

En vigueur signataires

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises de fabrication d'ameublement, de rénovation, de réparation, de restauration et d'agencement d'ameublement, ainsi que les entreprises de fabrication d'orgues, quels que soient le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise, et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

A titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités française de 1992, sous les numéros suivants : 17.4 B Fabrication de petits ARTICLES textiles de literie, à l'exclusion de la fabrication de sacs de couchage et la fabrication de tapisseries tissées à la main.
20.5 A Fabrication d'objets divers en bois exclusivement pour ce qui est de :

- la fabrication de cercueils ;
- la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique, audiovisuel, hi-fi et pour machines à coudre ;
- la fabrication de cages et cadres d'horlogerie ;
- la fabrication de bois pour luminaires.

36.1 A Fabrication de sièges, à l'exclusion de la fabrication de sièges autres que d'ameublement qui sont métalliques ou principalement en métal.

36.1 C Fabrication de meubles de bureau et de magasin, y compris lorsque la fabrication est associée à une activité de pose, à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal.

36.1 E Fabrication de meubles de cuisine, y compris lorsque la fabrication est associée à une activité de pose à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal.

36.1 G Fabrication de meubles meublants, à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.

36.1 H Fabrication de meubles de jardin et d'extérieur, à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.

36.1 J Fabrication de meubles non classés ailleurs, à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.

36.1 K Industries connexes de l'ameublement.

36.1 M Fabrication de matelas, pour ce qui est de la fabrication de matelas et de sommiers, à l'exclusion de la fabrication de sommiers métalliques ou principalement en métal.

36.3 Z Fabrication d'instruments de musique exclusivement pour ce qui est de la fabrication et la restauration d'orgues à tuyaux.

36.5 Z Fabrication de jeux et jouets exclusivement pour ce qui est de la fabrication de billards.

S'agissant de l'activité de fabrication de meubles en matières plastiques ou semi-plastiques répertoriée sous les codes NAF 36.1 A, 36.1 C, 36.1 E, 36.1 G, 36.1 H, 36.1 J qui est commune aux branches professionnelles de la fabrication de l'ameublement et de la transformation des matières plastiques, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

L'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou qu'il appliquait à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par leur profession personnelle, de l'ameublement ou de la fabrication d'orgues. En complément des clauses générales ci-après, chaque catégorie de salariés bénéficie des dispositions figurant dans la convention annexe qui la concerne.

Les voyageurs, représentants et placiers ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les travailleurs à domicile bénéficient de tous les avantages sociaux prévus par la convention collective, pro rata temporis pour ceux des avantages qui sont liés au temps de travail, à la condition d'effectuer, en moyenne, au moins 200 heures de travail par trimestre chez le même employeur.

ARTICLE 2

Durée de la convention.

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'ARTICLE 4 ci-après.

ARTICLE 3

Révision.

En vigueur étendu

Les demandes de révision peuvent être effectuées à tout moment par l'une des parties signataires, par simple lettre adressée aux autres contractants. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Ces négociations devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande de révision.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes, fera l'objet d'un avenant à la présente convention. Il en sera de même pour tout additif.

ARTICLE 4

Dénonciation.

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra être suivie dans les quatre mois, sur convocation de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou de nouvelles dispositions s'il s'agit d'une dénonciation partielle.

NB : L'ARTICLE 4 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L132-8 du code du travail.

ARTICLE 5

Adhésion.

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement à la présente convention.

NB : L'ARTICLE 5 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L. 132-9 du code du travail.

ARTICLE 6

Date d'entrée en vigueur.

En vigueur étendu

Sauf disposition particulière, la présente convention entre en vigueur le 1er mars 1986.

Elle se substitue, à cette date, aux conventions antérieures applicables dans la profession.

ARTICLE 7

Dépôt.

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément à l'ARTICLE L. 132-10 du code du travail.

ARTICLE 8

Avantages acquis.

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages acquis, par le personnel en fonction, antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Par ailleurs, les avantages reconnus par le présent texte ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, déjà accordés dans certaines entreprises : sera seule maintenue la disposition globalement la plus favorable de la convention collective ou des dispositions appliquées antérieurement.

ARTICLE 9

Procédure de conciliation et d'interprétation.

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale est instituée pour rechercher une solution amiable aux conflits individuels ou collectifs pouvant survenir entre les employeurs et les salariés de la profession.

a) Lorsqu'il s'agit d'interpréter la convention collective, la commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Lorsqu'il s'agit de concilier, la commission comprend un représentant de chaque organisation de salariés signataire ou non et un nombre égal de représentants d'organisations syndicales d'employeurs.

b) La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposer le différend. Elle est adressée à l'organisation patronale qui en assure l'envoi à chaque organisation participante.

La commission doit se réunir dans les quinze jours à compter de la date où elle a été saisie. Elle entend les parties et conclut ses débats par un procès-verbal qui est notifié aux parties.

c) La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation ou d'interprétation vaut renonciation à sa demande.

Pendant toute la durée de la procédure, aucune mesure de grève ou de lock-out ne doit être préconisée.

d) Une préconciliation peut être effectuée au préalable, à l'échelon régional ou national, à l'initiative du demandeur, par une commission mixte composée de deux membres de l'organisation syndicale du demandeur et de deux membres de l'organisation syndicale du défendeur.

Elle entend le salarié et l'employeur assistés chacun d'un représentant de leur organisation syndicale ; chaque partie pouvant être entendue séparément.

Cette commission se réunit dans les huit jours francs à compter de la date où elle aura été saisie.

e) Le recours à ces commissions n'exclut pas la possibilité de porter le litige devant la juridiction compétente.

ARTICLE 10

Droit syndical.

En vigueur étendu

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux ARTICLES L. 412-1 et 2 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux ARTICLES L. 412-6 et suivants du code du travail.

ARTICLE 11

Délégués du personnel - Comité d'entreprise.

En vigueur étendu

Les conditions d'élection des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui concerne la composition des collèges électoraux, il est convenu qu'en raison des structures des différentes catégories de personnel dans les entreprises de la profession, les employés soient classés dans le deuxième collège avec les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, ces derniers pouvant aussi relever du troisième collège dans les cas prévus par la loi.

En outre, pour résoudre à l'échelon de la profession, les difficultés d'application résultant de l'ARTICLE L. 423-3 (alinéa 2) pour les délégués, et L. 433-2 (alinéa 6) pour les comités d'entreprise et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les parties conviennent d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège.

Cette répartition figure dans les tableaux ci-après, d'une part pour les délégués, d'autre part pour les comités d'entreprise. Délégués du personnel :

NOMBRE TOTAL de salariés : 11 à 25.

SIEGE : 1

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) :

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) , cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 26 à 50.

SIEGES : 2

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 1

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 51 à 75.

SIEGES : 3

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 2

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 76 à 100.

SIEGES : 4

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 3

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 101 à 174.

SIEGES : 5

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 4

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 175 à 249.

SIEGES : 6

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 4

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 2. NOMBRE TOTAL de salariés : 250 à 499.

SIEGES : 7

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 4

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 2

Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 500 à 1.000.

SIEGES : 9

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 5

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 2

Cadres : 2.

NOMBRE TOTAL de salariés : 1.001 à 1.749.

SIEGES : 11

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 6

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 3

Cadres : 2.

NOMBRE TOTAL de salariés : 1.750 à 2.000.

SIEGES : 12

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 7

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 3

Cadres : 2.

Comité d'entreprise :

NOMBRE TOTAL de salariés : 50 à 74.

SIEGES : 3

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 2

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 75 à 99.

SIEGES : 4

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 3

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 100 à 174.

SIEGES : 6

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 4

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM), Cadres : 2.

NOMBRE TOTAL de salariés : 175 à 250.

SIEGES : 6

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 4

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 1

Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 251 à 999.

SIEGES : 7

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 5

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 1

Cadres : 1.

NOMBRE TOTAL de salariés : 1.000 à 1.999.

SIEGES : 8

1er COLLEGE : A.P. (ouvrier) : 5

2ème COLLEGE : A.F. - A.E. (ETAM) : 2

Cadres : 1.

(1) Un troisième collège est constitué dès lors que le nombre de cadres est au moins égal à 25.

NB : Le deuxième alinéa et les alinéas suivants de l'ARTICLE 11 sont étendus sous réserve de l'application des ARTICLES L423-3 ET L433-2 du code du travail.

ARTICLE 12

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

En vigueur étendu

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions ci-après :

- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont autorisés à s'absenter de leur poste de travail dans la limite d'une durée égale au maximum aux 3/5 de leur horaire hebdomadaire, sur justification présentée au moins 15 jours à l'avance.

Le temps nécessaire à cette formation ainsi que le financement de celle-ci ne sont pas pris en charge par l'entreprise ;

- dans les entreprises ou établissements de 150 à 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont autorisés à s'absenter de leur poste de travail dans la limite d'une durée égale au maximum aux 3/5 de leur horaire hebdomadaire, sur justification présentée au moins 15 jours à l'avance. Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Le financement de cette formation n'est pas pris en charge par l'entreprise ;

- dans chaque entreprise, le bénéfice de ces dispositions n'est de droit qu'une seule fois pour chaque salarié concerné.

ARTICLE 13

Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires.

En vigueur étendu

Des autorisations sont accordées dans les conditions suivantes, pour assister aux commissions paritaires nationales professionnelles.

Ces autorisations doivent être demandées au moins huit jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion.

Cette participation est limitée à trois personnes par organisation syndicale reconnue comme représentative sur le plan national, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel de la même entreprise.

Le temps passé à ces réunions est indemnisé par l'employeur aux taux de rémunération normale de l'intéressé dans la limite de ce qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Les frais de déplacement sont indemnisés par l'organisme patronal convoquant sur la base du prix du kilomètre S.N.C.F., 2e classe, du lieu du domicile jusqu'à celui de la réunion et comprennent le remboursement de la location de couchette, lorsque la distance est supérieure à 600 kilomètres.

Des autorisations d'absence non indemnisées sont accordées dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour permettre de participer aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux.

Des autorisations d'absence non indemnisées peuvent également être consenties en vue d'assister aux assemblées statutaires des organisations syndicales reconnues comme représentatives sur le plan national.

ARTICLE 14

Financement des activités sociales et culturelles.

En vigueur étendu

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des activités sociales et culturelles est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,30 p. 100 des salaires bruts de l'année précédente, non compris les rémunérations des V.R.P. multcartes.

Ce pourcentage inclut les subventions et les dépenses d'oeuvres sociales, qui existeraient au moment de la signature de la présente convention, mais s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement du comité d'entreprise.

NB : L'ARTICLE 14 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L432-9 du code du travail.

ARTICLE 15

Embauchage.

En vigueur étendu

L'engagement d'un salarié, quelle que soit sa catégorie, doit faire l'objet d'un écrit dont un exemplaire ou une copie lui est remis.

Tout contrat, avant de devenir définitif, est précédé d'une période d'essai dont la durée et les modalités sont précisées dans les annexes de catégories.

La conclusion du contrat est subordonnée au résultat de l'examen de médecine du travail prévu par les textes réglementaires.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit bénéficier au moins du salaire minimal de sa catégorie, y compris les avantages liés au poste.

ARTICLE 16

Test professionnel préliminaire.

En vigueur étendu

L'exécution d'un test préliminaire à la période d'essai ne constitue pas un embauchage ferme.

Le temps passé à ce test, de trois heures au minimum et trois jours au maximum, est indemnisé au salaire minimum de la catégorie de l'agent.

En cas d'embauche à la suite d'un test professionnel d'une durée supérieure à 1 jour, la période d'essai est réduite d'autant.

ARTICLE 17

Modification du contrat de travail.

En vigueur étendu

Les parties conviennent que pour éviter la modification d'un élément substantiel du contrat de travail d'un salarié, toutes les autres possibilités, y compris celles de la formation complémentaire, doivent être utilisées.

Lorsque, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à apporter des modifications substantielles au contrat de travail d'un salarié, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite.

A compter de la date de la présentation de cette notification, il dispose d'un délai de 3 semaines pour accepter ou refuser.

En cas de refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur et est indemnisée dans les conditions prévues pour les licenciements à l'annexe de la catégorie en cause.

ARTICLE 18

Ancienneté.

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention, il faut distinguer entre la présence continue et l'ancienneté. On entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission ou par la faute grave.

Les périodes de suspension du contrat donnant lieu au versement des indemnités complémentaires maladie prévues par la présente convention sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise à concurrence de 120 jours.

ARTICLE 19

Dernière modification :

M(Accord 1992-04-01 étendu par arrêté du 23 juillet 1992 JORF 5 août 1992).

Prime d'ancienneté *dispositions transitoires et expérimentales*.

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux agents de production, aux agents fonctionnels et aux agents d'encadrement.

Cette prime évolue à chaque fois que l'intéressé change de tranche d'ancienneté, c'est-à-dire le mois suivant le troisième, le sixième, le neuvième, le douzième et le quinzième anniversaire de son entrée dans l'entreprise.

Son montant est conforme aux barèmes annexés au présent accord, et établi sur la base de 169 heures de travail effectif.

Sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul de la prime :

- les heures de délégation ;
- les absences pour événements personnels ;
- les congés payés ;
- les jours fériés payés ;
- les absences pour assister aux commissions paritaires nationales, aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux, aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives sur le plan national ;
- les heures de formation rémunérées par l'entreprise.

En cas de rupture, à l'initiative de la partie patronale, des négociations engagées dans le cadre de l'ARTICLE 8 du présent accord, l'ARTICLE 19 des clauses générales de la convention collective, dans sa rédaction de 1986, s'appliquerait à nouveau le premier jour du mois suivant cette rupture.

ARTICLE 20

Déplacements.

En vigueur étendu

I. - Définition du déplacement.

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier. Lorsqu'il est maintenu dans l'entreprise après ce chantier, il est considéré comme embauché au siège de l'entreprise. II. - Nature du déplacement.

On distingue :

1° Le déplacement normal et habituel comme étant la caractéristique essentielle de l'exercice de la fonction pour laquelle le salarié a été embauché ;

2° Le déplacement exceptionnel, c'est-à-dire occasionnel et peu fréquent. III. - Régime applicable au salarié exerçant essentiellement sa fonction en déplacement.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié.

Les frais de transport du voyage provoqué par des déplacements sur ordre et pour le compte de l'entreprise sont à la charge de cette dernière.

Ils sont remboursés sur la base des frais réels engagés par le salarié. Toutefois, une avance peut être accordée, avec régularisation au retour de celui-ci.

1° Voyage de détente :

Les frais d'un voyage de détente entre le lieu de travail et le domicile du salarié sont pris en charge par l'entreprise toutes les deux semaines pour une distance de moins de 1 000 kilomètres.

Pour les déplacements à plus de 1 000 kilomètres, les conditions de détente sont fixées dans le cadre de l'entreprise.

2° Voyages pour événements familiaux :

Après un an d'ancienneté, lorsque le salarié demande à retourner chez lui à l'occasion des événements familiaux suivants :

- décès du père, de la mère, d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur, d'un conjoint, d'un enfant, les frais de transport de ce voyage sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions ci-après :

- quand la distance entre le lieu de travail et le lieu de retour est inférieure à 200 kilomètres : prise en charge intégrale par l'entreprise ;

- quand la distance entre le lieu de travail et le lieu de retour s'établit entre 200 kilomètres et 500 kilomètres : prise en charge pour moitié par l'entreprise.

3° Voyage à l'étranger ou outre-mer :

En raison des caractéristiques particulières pouvant exister à l'étranger, les conditions de déplacement font l'objet d'un avenant au contrat de travail. IV. - Régime applicable au salarié effectuant occasionnellement un déplacement.

Les plafonds de remboursement sont fixés au sein de chaque entreprise en fonction du déplacement.

Les frais engagés pour les déplacements de cette nature sont remboursés au salarié sur justificatif.

ARTICLE 21

Congés payés.

En vigueur étendu

Les congés payés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions particulières contenues dans les annexes de catégories.

Outre les cas prévus par les textes, sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés les absences pour maladie ou accident justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite d'une durée totale de deux mois.

ARTICLE 22

Absences pour événements personnels.

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;
- décès de la mère ou du père : deux jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès d'un grand-parent, de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une soeur : un jour ;
- présélection militaire : dans la limite de trois jours.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de rémunération.

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

La prise de ces journées doit être contemporaine de l'événement ; toutefois, lorsque le mariage du salarié a lieu pendant la période de congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins du congé exceptionnel ci-dessus.

ARTICLE 23

Absences et maladie.

En vigueur étendu

Tout salarié absent, sauf force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les trois jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif.

Tout manquement à ces obligations constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Lorsque ces absences sont ainsi justifiées, le salarié en cause ne peut voir son contrat rompu pour cause de maladie, pendant une durée de protection variant en fonction de son ancienneté :

- après la période d'essai : pendant un mois ;
- entre six mois et un an d'ancienneté : pendant deux mois ;
- entre un an et cinq ans d'ancienneté : pendant six mois ;

- entre cinq ans et quinze ans d'ancienneté : pendant douze mois ;
- après quinze ans d'ancienneté : pendant quinze mois.

En cas d'absences successives, les durées de protection prévues ci-dessus s'appliquent de la même façon, mais elles s'apprécient dans une période limitée au triple de la durée de protection et décomptée à partir du premier arrêt.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu après ces délais bénéficie d'une indemnité, calculée, à la date de la rupture, dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention pour la catégorie de l'intéressé.

Cette indemnité est également due en cas de licenciement économique, pendant la maladie de l'intéressé.

Le salarié dont le contrat est suspendu pour accident de travail ou maladie professionnelle bénéficie des dispositions légales.

NB : Le sixième alinéa de l'ARTICLE 23 est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L122-6, L122-14 et suivants du code du travail.

ARTICLE 24

Dernière modification :

M(Accord 1999-02-16 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999).

Temps de travail effectif.

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, la durée du travail s'entend du temps de travail effectif 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. Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, d'habillage ou de repos, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le premier client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier, la foire, l'exposition, etc., pour les salariés concernés, les absences pour événements personnels (art. 22), les pertes de temps (art. 9 de l'annexe Agents de production), les jours fériés chômés (à l'exception du 1er Mai).

ARTICLE 25

Concentration - Fusion - Restructuration.

En vigueur étendu

Les entreprises de la profession s'engagent à employer tous les moyens à leur disposition pour assurer le reclassement, dans les meilleures conditions possibles, du personnel dans cette situation.

Les parties contractantes décident d'appliquer, dans toutes leurs dispositions, les accords des 10 février 1969 et 21 novembre 1974 sur la sécurité de l'emploi, conclus entre les organisations syndicales nationales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés, ainsi que les avenants subséquents.

ARTICLE 26

Apprentissage et formation professionnelle.

En vigueur étendu

Les syndicats signataires reconnaissent l'importance que revêtent, pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage et la formation professionnelle.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

ARTICLE 27

Jeunes salariés.

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve des abattements suivants :

- 20 p. 100 : avant dix-sept ans ;
- 10 p. 100 : de dix-sept ans à dix-huit ans.

Ces abattements cessent d'être appliqués à compter du 6e mois d'activité professionnelle.

En tout état de cause, la présente disposition ne peut avoir pour effet de verser une rémunération inférieure à celle déterminée par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 28

Emplois multiples.

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé à l'échelon le plus élevé des classifications en cause.

ARTICLE 29

Personnels à statut particulier.

En vigueur étendu

Lorsque du personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Il en est de même du personnel temporaire.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires seront respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessaire adaptation aux machines, il importe que le personnel possède les aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions de sécurité.

ARTICLE 30

Travail des femmes.

En vigueur étendu

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables.

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du sixième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de un seizième, cette mesure n'entraînant pas de diminution de la rémunération. En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la combinaison des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

ARTICLE 31

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément au code du travail.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet sont soumises à la commission prévue à l'ARTICLE 9 de la présente convention.

ARTICLE 32

Rupture du contrat de travail - Préavis.

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée dans les annexes de catégories.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, dans les conditions prévues aux annexes de catégories.

ARTICLE 33

Dernière modification :

M(Accord 1999-02-16 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999).

Départ à la retraite.

En vigueur étendu

Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du

salarié ou un licenciement du fait de l'employeur.

Pour rendre cette rupture effective, les parties doivent cependant se prévenir réciproquement au moins 3 mois à l'avance. Que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, étant précisé que, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où un salarié proposerait à son employeur d'accepter d'être mis à la retraite en contrepartie d'une embauche dans l'entreprise et que l'employeur accepterait le principe, le salarié percevrait, en tant qu'indemnité de départ, l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois de salaire effectif.

ARTICLE 34

Prime annuelle dite de treizième mois.

En vigueur étendu

Il est accordé à tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté au 31 décembre une prime correspondant à deux cinquante-deuxièmes des salaires effectifs perçus au cours de l'année civile.

Cette prime est versée :

- moitié au 31 décembre, à condition d'être présent à cette date ;
- moitié au 30 juin, à condition d'être présent à cette date.

Les salariés en absence autorisée ou en congés payés sont considérés comme présents à ces dates.

La présente prime ne s'ajoute pas à toute gratification ou attribution de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée antérieurement dans l'entreprise.

Dans les entreprises artisanales : à titre transitoire, le montant de la prime versée par les entreprises concernées appliquant pour la première fois ces dispositions sera successivement égal à :

- 10 p. 100 des 2/52 des salaires effectifs perçus au cours de la 1^{re} année civile suivant la signature de la convention ;
 - 25 p. 100 des 2/52 des salaires perçus au cours de la 2^e année ;
 - 50 p. 100 des 2/52 des salaires perçus au cours de la 3^e année ;
 - 75 p. 100 des 2/52 des salaires perçus au cours de la 4^e année ;
 - 100 p. 100 des 2/52 des salaires perçus au cours de la 5^e année.
-

ARTICLE 35

Dernière modification :

M(Avenant 1987-10-29 étendu par arrêté du 10 mars 1988 JORF 19 mars 1988).

Prime de régularité.

En vigueur étendu

Il est accordé, à tout salarié, une prime de régularité proportionnelle au temps de travail effectif et calculée selon les modalités suivantes :

- cette prime s'acquiert par semaine complète de travail, à raison de 1,5 p. 100 du temps travaillé.

Ce temps ainsi capitalisé est rémunéré, à la fin de chaque trimestre civil, sur la base du salaire réel de chaque intéressé à ces dates.

2. Sont considérés comme du temps de travail effectif pour lequel la prime est rémunérée intégralement :

- les congés payés ;
- le droit d'expression ;
- les heures de délégation ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- le congé de formation économique du comité d'entreprise ;
- le congé formation des membres du C.H.S.-C.T. ;
- la formation à l'initiative de l'employeur ;
- les visites médicales obligatoires ;
- les absences autorisées pour assister aux commissions paritaires nationales.

3. Le temps des absences ci-après n'est pas pris en considération dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque trimestre.

Toutefois, celles-ci ne font pas perdre la capitalisation du temps de travail effectif tel que défini au paragraphe 2 du présent ARTICLE pour le reste de la semaine considérée.

Ces absences sont les suivantes :

- les jours de "pont" ;
- les absences légales et conventionnelles pour événements personnels ;
- le repos compensateur ;
- le maintien ou le rappel sous les drapeaux ;
- le congé de maternité ;
- le congé parental.

4. Aucune semaine au cours de laquelle s'est produite une absence pour quelque cause que ce soit (non prévue aux paragraphes 2 et 3) n'est prise en compte dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque trimestre.

5. La présente prime ne s'ajoute pas aux gratifications ou attributions de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée dans l'entreprise.

6. Pour les entreprises artisanales : à titre transitoire, le montant de la prime dont bénéficie chaque salarié dans les conditions définies ci-dessus sera successivement égal à :

- 0,375 p. 100 du temps travaillé du 1er mars 1986 au 28 février 1987 ;
- 0,75 p. 100 du temps travaillé du 1er mars 1987 au 29 février 1988 ;

- 1,125 p. 100 du temps travaillé du 1er mars 1988 au 28 février 1989 ;
 - 1,50 p. 100 du temps travaillé au 1er mars 1989 au 28 février 1990.
-

ARTICLE 36

Dernière modification :

M(Accord 1992-04-01 étendu par arrêté du 23 juillet 1992 JORF 5 août 1992).

Classifications et salaires minimaux (1).

En vigueur étendu

La classification des emplois et le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels figurent en fin de chaque annexe de la présente convention.

Le salaire professionnel catégoriel, pour chaque échelon hiérarchique, représente le montant en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré, âgé de dix-huit ans et plus, ne doit être rémunéré.

Pour les salariés embauchés en cours de mois, le montant du salaire professionnel catégoriel est calculé pro rata temporis.

Pour vérifier si la rémunération mensuelle perçue par le salarié, pour trente-neuf heures de travail effectif par semaine (169 heures par mois) est au moins égale au salaire professionnel catégoriel, il convient de prendre en compte l'ensemble des éléments du salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- de la prime d'ancienneté telle que prévue à l'ARTICLE 2 ci-dessous ;
- des majorations pour heures supplémentaires ;
- de la gratification annuelle prévue par l'ARTICLE 34 des clauses générales de la présente convention ;
- de la prime de régularité prévue par l'ARTICLE 35 des clauses générales de la convention collective, le versement de cette prime étant désormais mensuel.

(1) Le présent accord ne remet pas en cause l'existence éventuelle de dispositions plus favorables ayant le même objet dans les entreprises ou les établissements.

ARTICLE 37

Clause de non-concurrence.

En vigueur étendu

Pendant toute la durée de son contrat de travail, et sauf disposition contraire convenue entre les parties, le salarié ne peut effectuer, en dehors des travaux qui lui sont confiés, aucun travail rémunéré de même nature, susceptible de faire directement concurrence à l'entreprise.

Le non-respect de cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé.

NB : Le deuxième alinéa de l'ARTICLE 37 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L122-41 du code du travail.

ARTICLE 38

Discrétion professionnelle.

En vigueur étendu

Les salariés sont tenus à la discrétion sur tous les faits et informations qu'ils peuvent apprendre et tous documents dont ils peuvent avoir connaissance en raison de leurs fonctions et dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise.

Tout manquement à cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé.

NB : Le deuxième alinéa de l'ARTICLE 38 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L122-41 du code du travail.

- **ANNEXE « AGENTS DE PRODUCTION »**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

ARTICLE 1

ANNEXE "_AGENTS DE PRODUCTION_"

Champ d'application.

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents de production dont l'emploi est prévu dans la classification figurant en annexe.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

Embauchage.

En vigueur étendu

Un bulletin d'embauchage est établi selon le modèle ci-après en double exemplaire dont un exemplaire, signé par l'employeur, est remis à l'agent de production ; l'autre exemplaire, signé par l'agent de production, étant conservé par l'employeur.

A établir en deux exemplaires dont un pour l'employeur

NOM : ...

Prénoms : ...

Né(e) le ... à ...

Numéro de sécurité sociale : ...

Pour les travailleurs étrangers : ...

Numéro de carte de résident : ...

ou

Numéro de carte de séjour temporaire : ...

Adresse : ...

Classification : ...

Salaires mensuel : ... F pour ... heures de travail par mois

Convention collective applicable : ...

Période d'essai effective d'un mois à compter du ...

Conditions particulières : ...

Date de remise du présent bulletin : ...

Nom et adresse de l'entreprise ou cachet

Signatures :

de l'employeur,

de l'A.P.,

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

Période d'essai.

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée à un mois.

Elle doit correspondre à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, la prolonge d'autant.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 4

Rémunération proportionnelle.

En vigueur étendu

On entend par rémunération proportionnelle, la part de la rémunération qui est fonction de la quantité supplémentaire du travail fourni par un agent de production ou une équipe d'agents de production selon les normes établies par l'entreprise.

Les parties contractantes estiment souhaitable de limiter l'importance de cette partie du salaire.

A cette fin, et pour éviter toute variation excessive, la rémunération proportionnelle ne doit pas excéder plus de 30 p. 100 du salaire total.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 5

Travail posté.

En vigueur étendu

Lorsque le travail est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins sept heures, chaque A.P. dispose, pour son repas, de vingt minutes indemnisées au taux du salaire réel de l'intéressé ainsi que d'une prime de panier dont le montant fixé chaque année par l'A.C.O.S.S., figure à part sur le bulletin de salaire.

L'horaire est considéré comme ininterrompu lorsque le temps de pause est d'une durée inférieure ou égale à trente minutes et se situe en dehors de la plage horaire fixée pour la prise du repas des autres salariés travaillant en horaire normal.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 6

ANNEXE "_AGENTS DE PRODUCTION_"

Travail habituel de nuit.

En vigueur étendu

Tout agent de production, travaillant habituellement de nuit, bénéficie d'une prime égale à 15 p. 100 de son taux horaire, pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 5 heures du matin.

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

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 7

Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou un jour férié.

En vigueur étendu

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, bénéficieront d'une majoration de 100 p. 100 du taux horaire habituel de chaque agent de production.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel ou un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont rémunérées à 200 p. 100 du taux horaire habituel de chaque agent de production.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé, sont rémunérées à 225 p. 100 du taux horaire habituel de chaque agent de production.

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

NB : Le deuxième alinéa de l'ARTICLE 7 de l'annexe Agents de production est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L221-5 et suivants du code du travail.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 8

Remplacement d'un salarié absent.

En vigueur étendu

Tout salarié assurant intégralement le remplacement d'un agent de production occupant un emploi classé à un échelon ou un niveau supérieur, pendant une période continue ou discontinue supérieure à 15 jours, doit percevoir, à partir du 16e jour, une rémunération au moins égale au salaire minimal professionnel du poste concerné.

Lorsque le remplacement est discontinu, les quinze jours sont appréciés sur une période de six mois.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 9

Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié.

En vigueur étendu

En cas de pertes de temps pendant l'exécution du travail, indépendantes de la volonté du salarié et ayant un lien direct avec l'entreprise, le temps passé sur les lieux du travail est indemnisé à l'intéressé au taux du salaire minimal professionnel de son échelon.

Toutefois, si la direction juge devoir faire partir les agents de production pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle est habilitée à le faire. Elle doit, au préalable, s'efforcer de rechercher les

possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues conformément à la réglementation en vigueur. Dans l'hypothèse où cette récupération n'est pas mise en oeuvre, les heures perdues sont indemnisées au taux du salaire minimal professionnel de l'échelon de chaque intéressé.

En tout état de cause, l'indemnisation des pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié ne peut excéder quatre heures.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 10

Indemnisation maladie.

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, justifié dans les trois jours, l'agent de production bénéficie d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies par l'ARTICLE 7 de la loi du 19 janvier 1978, sous réserve des modifications ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux agents ayant une ancienneté minimale de douze mois dans l'entreprise.

2° Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

ANCIENNETE : Supérieure à 1 an et inférieure à 3 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

80 % durant 60 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

90 % durant 60 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours + 70 % durant 30 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours + 70 % durant 60 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 20 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours + 70 % durant 90 jours.

3° Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'ancienneté de l'agent. Cette période de douze mois s'apprécie au premier jour de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation maladie correspond à la moyenne des salaires des six derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui serait versée durant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents du trajet ;

- à compter du 4^e jour dans tous les autres cas. Le temps de présence ne compte que jusqu'à soixante ans.

En tout état de cause, 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.

NB : L'avant-dernier alinéa de l'ARTICLE 10 de l'annexe Agents de production est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (ARTICLE 7 de l'accord annexé).

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 11

ANNEXE "_AGENTS DE PRODUCTION_"

Préavis.

En vigueur étendu

Passé la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave, la durée du préavis est de :

Après un licenciement :

- 1 semaine : pour une ancienneté inférieure à six mois ;
- 1 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Après une démission :

- 1 semaine : pour une ancienneté inférieure à six mois ;
- 2 semaines : pour une ancienneté égale ou supérieure à six mois.

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, pendant une durée égale, par semaine de préavis complète, au 1/5 de son horaire hebdomadaire.

Ce temps peut être groupé en fin de préavis, par accord entre les parties, ou pris semaine par semaine, une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut plus bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui trouve un nouvel emploi peut l'occuper en interrompant son préavis sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

En cas de démission, la durée du préavis peut être écourtée après accord des parties.

Dans ces deux cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 12

Indemnités de licenciement.

En vigueur étendu

Il est alloué aux agents de production congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à la quatrième année incluse : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq ans d'ancienneté jusqu'à la quinzième année incluse : 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de la seizième année : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

En tout état de cause, son montant total est limité à un plafond correspondant à six mois de salaire.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat en cours, mais également au titre des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission, faute grave ou faute lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Lorsque la cause du licenciement est un motif économique, l'indemnité versée est égale à l'indemnité légale.

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

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

NB : Le deuxième alinéa de l'ARTICLE 12 de l'annexe Agents de production est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L122-9 et R122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (ARTICLE 5 de l'accord annexé).

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **ANNEXE "AGENTS DE PRODUCTION" CLASSIFICATIONS ET SALAIRES ACCORD DU 15 MAI 1979**

Accord 1979-05-15

Crée(e) par Accord 1979-05-15 étendu par arrêté du 16 janvier 1987 JORF 24 janvier 1987

PRÉAMBULE

ANNEXE "AGENTS DE PRODUCTION" CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

En vigueur étendu

Les parties signataires ont conclu le présent accord ayant pour objet de classer les emplois du personnel affecté à la fabrication d'ameublement - référencée par le champ d'application figurant à l'ARTICLE 1er des clauses générales de la convention collective de l'ameublement - avec l'idée d'adopter un cadre nouveau tenant compte de la très grande évolution technique de la profession, l'objectif de revaloriser le travail manuel et le souci de faciliter, dans toute la mesure du possible, les promotions.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 1

Classification.

En vigueur étendu

La nouvelle classification des agents de production est jointe au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons et niveaux prévus par la classification, en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Les classements des emplois résultant de la nouvelle classification doivent être réalisés au plus tard le 31 août 1979.

Du fait que les anciennes classifications - du type Parodi - énuméraient des emplois et que la nouvelle classification, au contraire, comporte des définitions de niveaux et échelons, il n'y a pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle, entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

Modalités pratiques de classement.

En vigueur étendu

Chaque agent de production doit recevoir avis de son nouveau classement avant son application et au plus tard le 31 août.

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du personnel doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord.

D'autre part, il est rappelé que les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes, comme il est prévu à l'ARTICLE L. 420-3 du code du travail.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

Salaires minimaux.

En vigueur étendu

Les salaires minimaux pour chaque échelon hiérarchique sont les niveaux en dessous desquels aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Pour vérifier si le salaire effectivement perçu est au moins égal au minimum hiérarchique, il convient de

prendre en compte tous les éléments de la rémunération, à l'exclusion :

- des majorations pour heures supplémentaires ;
 - des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
 - de la prime d'ancienneté prévue par les accords du 29 juin 1971 et 30 juin 1978 ;
 - de la gratification annuelle prévue par l'accord du 30 juin 1978.
- [*Voir les accords de salaires pour connaître les montants minimaux*]

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **ANNEXE "AGENTS DE PRODUCTION" CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES OUVRIERS DE L'AMEUBLEMENT, NIVEAU I**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

ANNEXE "AGENTS DE PRODUCTION" CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES OUVRIERS DE
L'AMEUBLEMENT, NIVEAU I

En vigueur étendu

D'après des consignes simples et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de connaissances particulières.

L'exécution de ces tâches élémentaires ne demande qu'une rapide mise au courant.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

En vigueur étendu

D'après des consignes simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues soit à la main ou à l'aide d'outils, soit sur machine conformément à des procédures indiquées, sans formation ni connaissance préalables.

Le travail à ce niveau exclut le réglage de la machine.

1er échelon

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches simples consistent en l'approvisionnement ou l'évacuation des postes de travail.

Les consignes données oralement, par voie démonstrative, par bons de travail imposent le mode opératoire.

Le temps d'adaptation sur le poste de travail est inférieur à une semaine.

2e échelon

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches simples peuvent consister en l'alimentation de machines, de postes de travail et/ou en la réalisation de tris simples.

Les consignes, données oralement, par voie démonstrative, par bons de travail imposent le mode opératoire.

Le temps d'adaptation sur le poste de travail est de l'ordre d'une semaine.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

En vigueur étendu

D'après des instructions de travail précises sur le mode d'exécution ou sur les buts assignés qui doivent être atteints, il exécute des travaux caractérisés par leur répétitivité ou leur analogie demandant une certaine connaissance et éventuellement une certaine pratique.

Il peut aider à des travaux d'un poste de niveau supérieur. Il peut aussi être assisté mais sans avoir la charge de discipline ni d'administration du poste.

Sont classés au 2e échelon de ce niveau au moment de leur embauchage, les salariés débutant dans leur spécialité et titulaires d'un C.A.P. correspondant à leur fonction.

Après un délai n'excédant pas six mois, ces salariés sont classés au niveau supérieur.

Il en est de même pour les titulaires du B.E.P.

1er échelon

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux demandant de mettre en oeuvre des connaissances de base dans une même spécialité.

Ces travaux nécessitent de l'attention en raison de leur nature et de leur variété.

Les instructions de travail données oralement ou par fiches, bons de travail, fiches suiveuses, carte de travail, croquis, schémas ou autres documents techniques simples fixent le mode opératoire.

2e échelon

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux dans une même spécialité nécessitant de mettre en oeuvre des connaissances de base.

Ces travaux demandent un entraînement aux modes opératoires.

Il appartient à l'ouvrier lorsqu'il travaille sur machine, simple dans son utilisation, effectuant un nombre limité d'opérations, d'en assurer le pointage.

Les instructions de travail données oralement ou par fiches, bons de travail, fiches suiveuses, carte de travail, croquis, schémas ou autres documents techniques simples fixent le mode opératoire.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

En vigueur étendu

D'après des instructions de travail, il exécute, en raison de sa compétence, un travail qualifié, il possède l'ensemble des connaissances nécessaires à l'exécution des travaux confiés.

Ces connaissances sont acquises soit par le B.E.P., soit par l'apprentissage sanctionné par un C.A.P. et confirmé par la réussite à l'essai professionnel d'usage, soit par l'expérience dans la pratique du métier.

Il peut assister ou être assisté, mais sans avoir la charge de discipline.

Il doit satisfaire, en raison de sa compétence, aux exigences de son métier.

1er échelon

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience de la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature, ou de la diversité des modes opératoires appliqués couramment.

L'exécution de ces travaux nécessite :

- soit de l'expérience ;
- soit un ensemble d'aptitudes particulières.

Lorsque ces travaux sont effectués sur machines complexes, il appartient à l'ouvrier d'en assurer le pointage et le réglage.

Ces travaux nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour résoudre les problèmes qui se présentent dans le cadre de sa compétence.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter les documents techniques lui permettant d'exécuter son travail et d'en contrôler le résultat.

2e échelon

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit de l'ensemble d'une opération de fabrication dont l'ouvrier a la connaissance complète ;
- soit d'autres travaux de difficulté équivalente.

Les opérations ou processus en question mettent en jeu des connaissances et des aptitudes acquises soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, d'aménager les moyens d'exécution et d'assurer le contrôle de ses résultats.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

En vigueur étendu

D'après des directives, il exécute des travaux très qualifiés, il satisfait aux caractéristiques générales et aux exigences du niveau IV. Il possède la connaissance complète du métier et y réalise tout travail de haute valeur technique. Il peut contribuer, dans sa spécialité, à la formation ou au perfectionnement de salariés de l'entreprise.

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Le poste de travail occupé demande que le salarié fasse preuve d'initiative dans l'adaptation ou la combinaison des procédures opératoires.

Il assure le contrôle des résultats et il lui appartient de détecter les anomalies de fabrication et de proposer le choix des moyens pour y remédier.

Les directives de travail qu'il reçoit peuvent être appuyées et complétées par des schémas, croquis, plans et autres documents techniques lui permettant, entre autres, de réaliser un prototype ou l'objectif de fabrication qui lui est confié.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

ARTICLE 1

ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT

Champ d'application.

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents fonctionnels et agents d'encadrement dont l'emploi est prévu dans les classifications figurant en annexe.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

Embauchage.

En vigueur étendu

Tout embauchage d'un agent fonctionnel ou d'un agent d'encadrement doit faire l'objet d'un contrat écrit, indiquant :

- l'emploi ;
- l'indice hiérarchique ;
- le ou les lieux où l'agent exerce sa fonction ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- le montant des appointements réels base 39 heures ou la rémunération forfaitaire convenue ;
- l'énumération des avantages en nature.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

Dernière modification :

M(Avenant 1986-11-27 étendu par arrêté du 10 août 1987 JORF 22 août 1987).

Période d'essai.

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée dans les conditions suivantes :

INDICE HIERARCHIQUE : Pour les A.F. 1 à 9.

DUREE : 1 mois.

INDICE HIERARCHIQUE : Pour les A.E. 1 et 2.

DUREE : 1 mois.

INDICE HIERARCHIQUE : Pour les A.F. 10 à 14.

DUREE : 2 mois.

INDICE HIERARCHIQUE : Pour les A.E. 3 et 4.

DUREE : 2 mois.

INDICE HIERARCHIQUE : Pour les A.F. 15 à 17.

DUREE : 3 mois.

INDICE HIERARCHIQUE : Pour les A.E. 5 et 7.

DUREE : 3 mois.

Ces périodes d'essai doivent correspondre à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, les prolonge d'autant.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 4

Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou un jour férié.

En vigueur étendu

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, bénéficieront d'une majoration de 100 p. 100 du taux habituel de chaque A.F., A.E.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel ou un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont rémunérées à 200 p. 100 du taux horaire habituel de chaque A.F., A.E.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé, sont rémunérées à 225 p. 100 du taux horaire habituel de chaque A.F., A.E.

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

NB : Le deuxième alinéa de l'ARTICLE 4 de l'annexe Agents fonctionnels et agents d'encadrement est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L. 221-5 et suivants du code du travail.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 5

Indemnisation maladie.

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, dûment justifié, l'agent fonctionnel et l'agent d'encadrement bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies par l'ARTICLE 7 de la loi du 19 janvier 1978, sous réserve des modifications ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux agents ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;

2° Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

ANCIENNETE : Supérieure à 1 an et inférieure à 3 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

80 % durant 60 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

90 % durant 60 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours + 70 % durant 30 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours + 70 % durant 60 jours.

ANCIENNETE : Supérieure à 20 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

100 % durant 75 jours + 70 % durant 90 jours.

3° Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'ancienneté de l'agent. Cette période de douze mois s'apprécie au premier jour de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation maladie correspond à la moyenne mensuelle des salaires des six derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui serait versée durant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Le temps de présence ne compte que jusqu'à soixante ans.

En tout état de cause, 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.

NB : L'avant-dernier alinéa de l'ARTICLE 5 de l'annexe Agents fonctionnels et agents d'encadrement est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (ARTICLE 7 de l'accord annexé).

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 6

ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT

Préavis.

En vigueur étendu

Passée la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave, la durée du préavis est de :

Après un licenciement :

- 1 mois : pour une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 2 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

Après une démission :

- 2 semaines : pour une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 1 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, pendant une durée égale, par semaine de préavis complète, au 1/5 de son horaire

hebdomadaire.

Ce temps peut être groupé en fin de préavis, par accord entre les parties, ou pris semaine par semaine, une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut plus bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui trouve un nouvel emploi peut l'occuper en interrompant son préavis sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

En cas de démission, la durée du préavis peut être écourtée après accord des parties.

Dans ces deux cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 7

Indemnités de licenciement.

En vigueur étendu

Il est alloué aux agents fonctionnels et aux agents d'encadrement congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à la 4e année incluse : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à partir de cinq ans d'ancienneté jusqu'à la 15e année incluse : 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

- à partir de la 16e année : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

En tout état de cause, son montant total est limité à un plafond correspondant à six mois de salaire.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat en cours, mais également au titre des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission, faute grave ou faute lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Lorsque la cause du licenciement est un motif économique, l'indemnité versée est égale à l'indemnité légale.

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

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

NB : Le deuxième alinéa de l'ARTICLE 7 de l'annexe Agents fonctionnels et agents d'encadrement est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L122-9 et R122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (ARTICLE 5 de l'accord annexé).

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

-
- **ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT.. CLASSIFICATION ET SALAIRES PROFESSIONNELS CATEGORIELS DES EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES ACCORD DU 27 NOVEMBRE 1986**

Accord 1986-11-27

Accord relatif à la classification des emplois du personnel affecté à la fabrication d'ameublement (E.T.A.M.).

Etendu par arrêté du 10 août 1987 JORF 22 août 1987.

Créé(e) par Accord 1986-11-27 étendu par arrêté du 10 août 1987 JORF 22 août 1987

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ;

Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ;

Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.).

Syndicats de salariés signataires :

C.F.D.T. Construction Bois ;

Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;

C.G.T. - F.O. Ameublement.

Adhésions :

Chambre syndicale nationale de la literie par accord du 26 juin 1990.

ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT. CLASSIFICATION ET SALAIRES PROFESSIONNELS CATEGORIELS DES EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

En vigueur étendu

Afin de compléter la nouvelle convention collective de la fabrication de l'ameublement, signée le 15 janvier 1986 et étendue le 22 juin 1986, les parties signataires ont conclu le présent accord ayant pour objet de classer les emplois du personnel affecté à la fabrication d'ameublement.

Les parties signataires sont en outre convenues de rechercher ensuite paritairement des éléments de comparaison entre la nouvelle classification des A.F., A.E. et celle des A.P., telle qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tout état de cause, cet examen s'effectuera avant la fin de l'année 1987.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 1

Classification.

En vigueur étendu

La nouvelle classification des agents fonctionnels, agents d'encadrement et cadres est jointe au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'une des positions prévues par la classification en fonction des activités et des compétences qu'il exerce dans l'entreprise.

Le classement des emplois résultant de la nouvelle classification doit être réalisé au plus tard le 1er avril 1987.

Il est rappelé que la nouvelle classification procédant d'un système de classification différent de celui de la convention de 1955, il n'y a pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

Modalités pratiques de classement.

En vigueur étendu

Chacun des salariés concernés par cet accord doit recevoir avis de son nouveau classement avant son application et au plus tard le 1er avril 1987.

Après cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour faire part de ses observations éventuelles. A sa demande, il est reçu par son employeur en présence du supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien, il a la faculté, le cas échéant, de se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical.

En raison des difficultés éventuelles de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du personnel doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

Avantages acquis.

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'application de la nouvelle classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération perçue.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 4

Intégration de l'accord à la convention collective.

En vigueur étendu

Conformément à l'ARTICLE 36 des clauses générales, le présent accord figurera, avec la classification correspondante, à la fin de chacune des annexes des catégories concernées.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 5

ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT. CLASSIFICATION ET SALAIRES PROFESSIONNELS CATEGORIELS DES EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Retraite et prévoyance.

En vigueur étendu

Les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique, tel qu'il résulte du présent accord, est égal ou supérieur à 475 bénéficient des dispositions prévues par l'ARTICLE 4 bis de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 peuvent bénéficier des dispositions prévues par l'ARTICLE 36 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sous réserve de l'application de l'ARTICLE 16 de ladite convention.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 6

Dépôt.

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et son extension sollicitée par la partie la plus diligente.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

En vigueur étendu

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

-
- **ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT.. CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES EMPLOYÉS ET TECHNICIENS DE L'AMEUBLEMENT**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986. Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.

ANNEXE AGENTS FONCTIONNELS ET AGENTS D'ENCADREMENT. CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES EMPLOYÉS ET TECHNICIENS DE L'AMEUBLEMENT

Agents fonctionnels.

En vigueur étendu

D'après des consignes simples et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de connaissances particulières.

Agents fonctionnels 1 (coefficient 250)

Ces tâches élémentaires, souvent répétitives, sont comparables à celles de la vie courante.

D'après des consignes simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des travaux d'aide.

Agents fonctionnels 2 (coefficient 255)

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Les consignes simples, données oralement, par écrit ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire.

Le temps d'adaptation est inférieur à une semaine.

Agents fonctionnels 3 (coefficient 260)

Le travail est caractérisé par l'exécution avec rapidité et efficacité des tâches simples ou des travaux d'aide à un emploi de qualification supérieure.

Les consignes simples, données oralement, par écrit ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire.

Le temps d'adaptation est de l'ordre d'une semaine.

D'après des instructions de travail précises sur les modes d'exécution et sur les buts assignés qui doivent être atteints, il exécute des travaux simples ou d'assistance pouvant être variés et diversifiés.

Emploi occupé demande que l'intéressé mette en oeuvre des connaissances de base correspondant à celles sanctionnées par un C.A.P. ou B.E.P.

Ces connaissances peuvent être remplacées par l'expérience.

Agents fonctionnels 4 (coefficient 265)

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux simples.

Les instructions de travail données oralement ou par écrit sont détaillées. Elles imposent le mode opératoire et l'objectif à atteindre.

Le temps d'adaptation n'excède normalement pas deux semaines.

Agents fonctionnels 5 (coefficient 275)

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux demandant de mettre en oeuvre des connaissances de base nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les instructions de travail, données oralement ou par écrit, précisent le mode opératoire et l'objectif à atteindre.

Le temps d'adaptation n'excède normalement pas trois semaines.

Agents fonctionnels 6 (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de mettre en oeuvre des connaissances de base. Ces travaux demandent un entraînement aux modes opératoires.

Les instructions de travail, données oralement ou par écrit, indiquent les modes opératoires et les objectifs à atteindre.

Le temps d'adaptation n'excède normalement pas quatre semaines.

D'après des instructions de travail, il exécute, en raison de sa compétence, un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner.

L'emploi occupé demande que l'intéressé ait des connaissances générales et approfondies requises pour l'exécution des travaux confiés, acquises soit par le C.A.P./B.E.P. et confirmées par la réussite à l'essai professionnel d'usage, soit par l'expérience dans la pratique du métier.

Il peut assister ou être assisté mais sans avoir la charge de discipline.

Agents fonctionnels 7 (coefficient 300)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques.

Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer.
Agents fonctionnels 8 (coefficient 315)

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations à réaliser dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution de vérifications ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais la conformité et l'exactitude des travaux à accomplir se vérifient rapidement.
Agents fonctionnels 9 (coefficient 330)

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle, le contrôle en fin de travail est difficile et l'exactitude des travaux accomplis n'apparaît pas immédiatement.

Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

D'après les directives accompagnées des précisions et explications nécessaires, il exécute des travaux très qualifiés, soit d'exécution ou d'organisation, soit d'analyse et d'exploitation d'informations, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède au moins la formation et les connaissances requises pour les A.F. 7, 8 et 9.

Toutefois, l'A.F. 12 requiert un B.T.S. ou un D.U.T.

Ce niveau de connaissances (niveau III - Education nationale) peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par la longue pratique du métier. Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise.

Agents fonctionnels 10 (coefficient 345)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations techniques ou administratives très qualifiées, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais, dans ce cas, sous le contrôle direct d'un agent plus qualifié.

Le travail est caractérisé par l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

Le travail exige de faire preuve d'initiative dans l'adaptation de procédures opératoires et dans le contrôle des résultats.

Les directives de travail indiquent les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.
Agents fonctionnels 11 (coefficient 365)

Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées ;
- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé d'une suite d'opérations ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent.

Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires et dans le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter.

Les directives de travail indiquent les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.
Agents fonctionnels 12 (coefficient 385)

Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées ;

- l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mise au point en cours de travail ;

- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.

Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter.

D'après des directives de caractère général, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble.

Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède les connaissances requises pour les A.F. 10, 11 et 12 et acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.
Agents fonctionnels 13 (coefficient 405)

En général limité à une technique ou une catégorie de produits, le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur les choix entre des méthodes, procédé ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Les directives, de caractère général, portent sur des méthodes connues ou indiquées.
Agents fonctionnels 14 (coefficient 425)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'application similaire ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Les directives, de caractère général, portent sur des méthodes connues ou indiquées.
Agents fonctionnels 15 (coefficient 450)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;

- la modification importante des méthodes, procédés et moyens ;

- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Les directives de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées.

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation.

Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des connaissances étendues, acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agents fonctionnels 16 (coefficient 475)

Le travail est caractérisé par la recherche de compatibilité entre l'innovation envisagée et l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Les directives constituent le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.
Agents fonctionnels 17 (coefficient 500)

Le travail est caractérisé par la recherche et l'adaptation de solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de l'objectif initialement défini.

En cas de difficultés techniques ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

Les directives constituent le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

Agents fonctionnels.

En vigueur étendu

A.F. 1 :

Personnel de nettoyage. - Personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.

A.F. 2 :

Employé de bureau A. - Employé effectuant, avec ou sans machine, des travaux simples d'écriture, chiffrage, classement et autres.

A.F. 3 :

Employé de bureau B. - Employé effectuant divers travaux d'ordre administratif et certains calculs élémentaires, enregistre et classe le courrier " arrivée ", prépare et expédie le courrier " départ ", classe et recherche les documents.

Pointeau. - Employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendules, etc. Vérification du temps passé sur bons de travail en fonction des heures de présence. Autres travaux analogues.

A.F. 4 :

Dactylo. - A la pratique courante nécessaire à la présentation satisfaisante de son travail, tape à la machine à la vitesse de 40 mots/minute.

Standardiste. - Responsable d'un standard téléphonique, tient le fichier et la comptabilité des communications.

Codifieur. - Possède une bonne connaissance des codes et des clés lui permettant une codification à vue dans le plus grand nombre des cas ; applique les règles préétablies.

A.F. 5 :

Sténodactylo A. - Prend normalement 100 mots/minute en sténo et traduit à la machine tout texte simple dicté, avec une présentation correcte, à la vitesse de 40 mots/minute.

Aide-comptable. - Accomplit, sous la direction d'un comptable, des opérations comptables simples (tenue de livres auxiliaires) ; tient des comptes particuliers (clients, fournisseurs), les surveille, assure l'ajustement de leurs balances de vérification et assure ou vérifie la codification.

Employé de saisie. - Enregistre ou vérifie, à l'aide de machines à clavier à fonction simple, des informations dans les normes.

Magasinier A. - A une connaissance suffisante des matières, du petit matériel et de l'outillage dont il assure la réception, le rangement, la distribution, le maintien en bon état et la surveillance ; tient les fiches de stock ; vérifie les bordereaux de livraison ou les quantités figurant sur les factures.

Dessinateur A. - Réalise et reproduit détails, croquis et plans de fabrication de pièces simples : peut établir des nomenclatures simples.

A.F. 6 :

Sténodactylo B. - Connaît la terminologie de la profession lui permettant de traduire à la machine les devis, mémoires, factures, etc., dans des conditions de rapidité et de présentation satisfaisantes. Vitesse sténo : 110 mots/minute ; vitesse dactylo : 40 mots/minute. Rédige la correspondance simple.

Agent des méthodes A. - Interprète les documents statistiques, codifie les tâches élémentaires, prépare les fiches de travail, élabore les gammes et modes opératoires et en effectue la mise à jour dans l'ensemble de l'entreprise.

A.F. 7 : Secrétaire A. - Assure les fonctions de la sténodactylo B et, en plus, assiste son supérieur ; rédige la correspondance et en assure le classement.

Comptable. - Reproduit en comptabilité les opérations commerciales et financière courantes ; en comptabilité analytique, traduit les opérations d'exploitation selon le plan comptable spécifique à l'entreprise.

Pupitreux. - Dirige et contrôle la marche d'un ordinateur petit ou moyen système à partir du pupitre, connaît toutes les phases du travail d'opérateur ; assure les procédures du point de contrôle, de reprise et de sauvegarde. Possède une bonne pratique lui permettant d'interpréter et de réagir avec compétence.

Agent de lancement A. - Sous le contrôle du responsable d'exploitation, établit et suit les charges de travail des ateliers, détermine les délais de fabrication ; assure la comptabilité des temps d'exploitation, de pannes et d'entretien, rassemble les documents de base, surveille l'arrivée des documents et leur archivage.

Magasinier B. - En plus des fonctions du magasinier A, tient la comptabilité " matières " ; assure la surveillance du stock dont il est responsable et son réapprovisionnement ; effectue les relances et les réclamations concernant les livraisons : qualité, quantité, délais.

A.F. 8 :

Dessinateur B. - En partant de schémas et des notes de calculs, établit les plans ou les études d'ouvrages courants de sa spécialité, ou tous documents équivalents, en connaissant la technologie et en appliquant la réglementation de son métier ; établit la nomenclature des matières nécessaires à l'exécution.

A.F. 9 :

Agent de lancement B. - En plus des fonctions de l'agent de lancement A, recherche les solutions de coordination des travaux.

Agent des méthodes B. - En plus des fonctions de l'agent des méthodes A, prépare les éléments du prix de revient en proposant les solutions les mieux adaptées.

Dessinateur C. - A l'expérience des fonctions du dessinateur B ; établit, en partant d'un plan d'ensemble et en respectant une note de calculs, tous plans d'exécution ou études d'ouvrages complexes de sa spécialité, en liaison avec l'atelier ; prend l'initiative de proposer des solutions pratiques d'exécution.

A.F. 10 :

Secrétaire B. - Assure le secrétariat d'un service ou celui d'une entreprise à structure simple.

Programmeur. - Rédige ou coordonne les instructions relatives à des problèmes d'ensemble, en contrôle l'exactitude ; décèle et corrige les erreurs de détail et d'organisation logique du programme ; constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance des programmes.

Chrono-analyséur. - Connaît l'organisation des ateliers et des équipes, les temps élémentaires, les budgets prévus ; chronomètre et analyse les temps de travail et propose les dispositions nécessaires à l'amélioration des circuits, des opérations et des rendements matières - main-d'oeuvre ; tient les fiches de travail correspondant à sa mission. A.F. 11 :

Comptable C. - A la qualification du comptable B. Assure le fonctionnement d'une section de la comptabilité générale d'une entreprise à structure simple, prépare ou établit les situations d'exploitation et de trésorerie.

A.F. 12 :

Secrétaire de direction. - Possède une bonne instruction générale ; assiste directement le chef d'entreprise ou un cadre de direction en assurant son secrétariat ; connaît l'organisation de l'entreprise, ses relations extérieures ; organise réunions et voyages. Rédige correspondance, documents, comptes rendus de réunions, rapports, etc., avec efficacité et initiative.

A.F. 13 :

Analyste programmeur. - En plus des fonctions du programmeur, définit l'organigramme général d'une chaîne de traitement et rédige le dossier d'analyse organique de chaque programme de cette chaîne.

A.F. 14 :

Agent technico-commercial. - A une connaissance approfondie des produits fabriqués par l'entreprise et possède les aptitudes professionnelles qui lui permettent d'établir, à partir de documents techniques, des devis industriels. Rédige une correspondance technique et commerciale se rapportant aux devis ou commandes qu'il négocie avec la clientèle.

A.F. 15 :

Acheteur. - Contribue à l'optimisation des choix en intervenant auprès des autres services de l'entreprise. A la responsabilité de plusieurs secteurs de produits. Il participe à des études de normalisation et des études du type " analyse des valeurs " pour les produits relevant de sa compétence. Il apprécie, en fonction des besoins de l'entreprise, les moyens et les possibilités des fournisseurs afin de constituer leur dossier d'agrément. Il négocie les conditions et clauses des contrats dont il a la charge et les rédige avec la collaboration éventuelle d'autres services de son entreprise (services juridique et financier notamment).

A.F. 16 :

Dessinateur projeteur A. - Est capable d'étudier seul un projet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné. Il dessine les plans d'ensemble d'un projet complet et réalise la conception des moyens de mise en oeuvre tels que :
outils spéciaux, machines spéciales, aménagements de matériel existant. Il participe à la mise au point des systèmes créés et suggère des solutions d'amélioration.

A.F. 17 :

Dessinateur projeteur B. - En plus des fonctions du dessinateur projeteur A, est chargé de mener à bien et seul l'étude d'organes ou de dispositifs mécaniques complexes et importants. Son expérience et ses connaissances générales et pratiques lui permettent de collaborer directement avec son supérieur hiérarchique à l'établissement de projets.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

Agents d'encadrement.

En vigueur étendu

A.E. 1 (coefficient 300) :

A partir de consignes, il assure l'encadrement d'un groupe composé de personnel des niveaux I et II ou d'un seul de ces niveaux.

Il participe lui-même à l'exécution des tâches.

Il s'assure de l'application des consignes et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

A.E. 2 (coefficient 330) :

A partir d'instructions, il assure l'encadrement d'un groupe composé de personnel des niveaux I ou II et III. Dans le cas où les deux premiers niveaux ne sont pas représentés, l'A.E. 2 doit obligatoirement assurer l'encadrement de salariés relevant du niveau III.

Il participe lui-même à l'exécution des tâches.

Il répartit les travaux, donne les consignes de travail, s'assure de leur application et veille au respect des règles d'hygiène et sécurité.

Il transmet les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

A.E. 3 (coefficient 365) :

A partir d'instructions à caractère général, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel des niveaux I, II ou III et IV. Dans le cas où les trois premiers niveaux ne sont pas représentés, l'A.E. 3 doit obligatoirement assurer l'encadrement de salariés relevant du niveau IV.

Il veille à l'adaptation des nouveaux membres du groupe, répartit les travaux, donne les instructions utiles, contrôle la réalisation du travail et veille à l'application correcte des règles d'hygiène et sécurité, en apportant les explications nécessaires.

Il transmet les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

A.E. 4 (coefficient 385) :

A partir de directives clairement définies, il est responsable de l'activité d'A.E. 1, 2 ou 3.

Il accueille les nouveaux membres du groupe et veille à leur adaptation.

Il répartit et affecte les travaux, donne les instructions utiles, assure les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, en contrôle la réalisation.

Il veille à l'application des règles d'hygiène et sécurité en apportant les explications nécessaires, participe à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail ; prend des décisions immédiates dans les situations dangereuses.

Il transmet et explique les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles

d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.

Dans le cas où les A.E. 1, 2 ou 3 ne sont pas représentés, l'A.E. 4 est responsable de l'activité de salariés des niveaux I à V.

A.E. 5 (coefficient 425) : A partir d'un programme, il est responsable de l'activité des A.E. 1, 2 et 3. Dans ce cas, si les deux premiers niveaux d'A.E. ne sont pas représentés, l'A.E. 5 doit obligatoirement assurer l'encadrement d'A.E. relevant du niveau 3.

Il participe à l'accueil du personnel nouveau et veille à son adaptation, fait réaliser les programmes qui lui ont été définis en recherchant la meilleure utilisation des moyens de production, donne les instructions adaptées et en contrôle l'exécution.

Il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité.

Il assure le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

Il transmet et explique les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Il apprécie les compétences manifestées au travail, propose toutes mesures et modifications propres à assurer l'évolution et la promotion des salariés qu'il a directement ou indirectement sous ses ordres.

Dans le cas où les A.E. 1, 2 ou 3 ne sont pas représentés, l'A.E. 5 est responsable de l'activité de salariés des niveaux I à V.

A.E. 6 (coefficient 500) :

A partir d'objectifs, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il est responsable de l'activité des agents d'encadrement des niveaux 4 ou 5. Il en assure la cohésion.

Il veille à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.

Il fait réaliser les objectifs définis, formule les instructions d'application, indique les programmes à réaliser aux agents d'encadrement qu'il a sous ses ordres, en contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend, s'il y a lieu, les dispositions correctrices nécessaires.

Il veille à promouvoir l'hygiène et la sécurité à tous les niveaux de son unité et provoque les actions spécifiques.

Il s'assure de la circulation des informations professionnelles.

Il participe, avec les services fonctionnels, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant tout en participant à leur application.

A.E. 7 (coefficient 640) :

Dans le cadre d'objectifs particuliers, il est chargé de coordonner des activités différentes. Il doit répondre aux caractéristiques de l'A.E. 6.

Il assure l'encadrement, l'animation et la coordination de plusieurs groupes comportant plusieurs agents d'encadrement classés aux échelons précédents. Il participe, avec ses supérieurs hiérarchiques, à la définition des politiques et objectifs généraux pour l'exercice et la gestion de son activité.

Ces fonctions réclament des titulaires, des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité ainsi qu'un esprit de créativité et d'innovation.

Le poste occupé comporte l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles qui se présenteraient dans le cadre de son activité. Les solutions aux problèmes posés consistent en l'application de procédés prescrits et définis.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **ANNEXE CADRES**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986. Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.

ARTICLE 1

ANNEXE CADRES

Champ d'application.

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux cadres dont l'emploi est prévu dans la classification figurant en annexe.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

Dernière modification :

M(Avenant 1986-11-27 étendu par arrêté du 10 août 1987 JORF 22 août 1987).

Période d'essai.

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée dans les conditions suivantes :

POSITION HIERARCHIQUE :

Cadre :

Positions 11 à 23.

DUREE : 3 mois.

POSITION HIERARCHIQUE :

Cadre :

Positions 31 à 33.

DUREE : 6 mois.

Ces périodes d'essai doivent correspondre à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, les prolonge d'autant.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

Indemnisation maladie.

En vigueur étendu

Les cadres bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies par l'ARTICLE 7 de la loi du 19 janvier 1978, sous réserve des modifications ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux cadres ayant une ancienneté minimale de douze mois dans l'entreprise.

2° Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

ANCIENNETE : Supérieure à 1 an et inférieure à 3 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

45 jours à 100 % + 45 jours à 50 %.

ANCIENNETE : Supérieure ou égale à 3 ans et inférieure à 5 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

60 jours à 100 % + 60 jours à 50 %.

ANCIENNETE : Supérieure ou égale à 5 ans et inférieure à 10 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

90 jours à 100 % + 90 jours à 50 %.

ANCIENNETE : Supérieure ou égale à 10 ans et inférieure à 15 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

120 jours à 100 % + 120 jours à 50 %.

ANCIENNETE : Supérieure ou égale à 15 ans.

MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION en jours calendaires :

150 jours à 100 % + 150 jours à 50 %. 3° Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'ancienneté du cadre. Cette période de douze mois s'apprécie au premier jour de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation maladie correspond à la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des six derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui serait versée durant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence. Le temps de présence ne compte que jusqu'à soixante ans.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

NB : L'avant-dernier alinéa de l'ARTICLE 3 de l'annexe Cadres est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (ARTICLE 7 de l'accord annexé).

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 4

Brevet d'invention.

En vigueur étendu

Lorsque, dans l'exécution de son contrat de travail, le cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, cette invention donne lieu, dans les plus brefs délais, à une prise de brevet par l'entreprise, mais le nom du cadre doit être mentionné dans la demande du brevet et être reproduit sur l'exemplaire imprimé de la description.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété en faveur du salarié.

Si dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, cession ou vente, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet doit obtenir un juste prix

en rapport avec la valeur de l'invention.

A cette fin, il sera tenu compte de l'objet général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci.

L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

A la demande de l'une des parties, tout désaccord portant sur l'invention du salarié est réglé conformément à la réglementation en vigueur. (Loi des 2 et 13 juillet 1978 - décret du 4 septembre 1979.)

Au cas où l'entreprise ne déposerait pas le brevet dans un délai de six mois, malgré la demande écrite du cadre, l'intéressé reprendrait la libre disposition de son invention.

Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 5

Secret professionnel.

En vigueur étendu

Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire bénéficier une autre entreprise de renseignements provenant de son entreprise.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 6

ANNEXE CADRES

Modification du contrat de travail.

En vigueur étendu

Les parties conviennent que, pour éviter la modification d'un élément substantiel du contrat de travail d'un cadre, toutes les autres possibilités, y compris celles de la formation complémentaire, doivent être utilisées.

Lorsque, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à apporter des modifications substantielles au contrat de travail d'un cadre, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite.

A compter de la date de la présentation de cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser.

En cas de refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur et est indemnisée dans les conditions prévues pour les licenciements à la présente annexe.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 7

Congés payés.

En vigueur étendu

Au-delà de douze mois d'ancienneté comme cadre, la durée des congés payés est de un mois de date à date, y compris, le cas échéant, les jours fériés, à laquelle s'ajoute la cinquième semaine de congés payés.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 8

Préavis.

En vigueur étendu

Passée la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail sauf pour faute grave, la durée du préavis est de :

- deux mois pour les cadres dont l'ancienneté est inférieure à deux ans ;
- trois mois pour les cadres dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 9

Heures de recherche d'emploi.

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, pendant une durée égale, par semaine de préavis complète, au 1/5 de son horaire hebdomadaire.

Ce temps peut être groupé en fin de préavis, par accord entre les parties, ou pris semaine par semaine, une fois au choix du cadre, une fois au choix de l'employeur. Lorsque le cadre a trouvé un nouvel emploi, il ne peut plus bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Si le cadre accepte de ne pas utiliser, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondante aux heures non utilisées.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 10

Indemnités de licenciement.

En vigueur étendu

Lorsqu'un cadre est licencié pour tout autre motif qu'une faute grave, il a droit à une indemnité distincte du préavis, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, qui a pour objet de compenser de façon forfaitaire le préjudice qui est consécutif à la rupture.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- à partir de deux ans d'ancienneté en qualité de cadre et jusqu'à la troisième année incluse : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise en qualité de cadre ;
- à partir de trois ans d'ancienneté révolus en qualité de cadre et jusqu'à huit ans inclus : 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise en qualité de cadre ;
- à partir de la neuvième année d'ancienneté en qualité de cadre et jusqu'à la treizième année incluse : 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de la treizième année d'ancienneté en qualité de cadre : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Son montant total est limité, en tout état de cause, à douze mois de rémunération.

Le cadre qui était précédemment A.P., A.F. ou A.E. bénéficie, d'une part, de l'indemnité ci-dessus et, d'autre part, de l'indemnité de licenciement fixée aux annexes de catégorie correspondantes en fonction

de l'ancienneté acquise en qualité de non-cadre. Toutefois, si l'ancienneté comme cadre est inférieure à deux ans, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de licenciement fixée aux annexes de catégorie correspondantes en fonction de l'ancienneté totale dans l'entreprise.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat en cours, mais également au titre des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission et la faute grave. Son montant est diminué des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

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

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 11

ANNEXE CADRES

Plan de carrière - Ancienneté.

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que la nouvelle classification, instituée par l'accord du 27 novembre 1986, doit permettre un déroulement de carrière harmonieux.

Elles souhaitent que chaque employeur aménage, dans son entreprise, toutes les possibilités de promotion des cadres dont l'expérience le justifie et qu'il soit tenu compte, dans la fixation de leur rémunération, de leur ancienneté.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **ANNEXE CADRES CLASSIFICATIONS ACCORD DU 27 NOVEMBRE 1986**

Accord 1986-11-27

Crée(e) par Accord 1986-11-27 étendu par arrêté du 10 août 1987 JORF 22 août 1987

ANNEXE CADRES CLASSIFICATIONS

En vigueur étendu

Afin de compléter la nouvelle convention collective de la fabrication de l'ameublement, signée le 15 janvier 1986 et étendue le 22 juin 1986, les parties signataires ont conclu le présent accord ayant pour objet de classer les emplois du personnel affecté à la fabrication d'ameublement.

Les parties signataires sont en outre convenues de rechercher ensuite paritairement des éléments de

comparaison entre la nouvelle classification des A.F., A.E., cadres et celle des A.P., telle qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tout état de cause, cet examen s'effectuera avant la fin de l'année 1987.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 1

Classification.

En vigueur étendu

La nouvelle classification des cadres est jointe au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'une des positions prévues par la classification en fonction des activités et des compétences qu'il exerce dans l'entreprise.

Le classement des emplois résultant de la nouvelle classification doit être réalisé au plus tard le 1er avril 1987.

Il est rappelé que la nouvelle classification procédant d'un système de classification différent de celui de la convention de 1955, il n'y a pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

Modalités pratiques de classement.

En vigueur étendu

Chacun des salariés concernés par cet accord doit recevoir avis de son nouveau classement avant son application et au plus tard le 1er avril 1987.

Après cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour faire part de ses observations éventuelles. A sa demande, il est reçu par son employeur en présence du supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien, il a la faculté, le cas échéant, de se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical.

En raison des difficultés éventuelles de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du personnel doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

Avantages acquis.

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'application de la nouvelle classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération perçue.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 4

Intégration de l'accord à la convention collective.

En vigueur étendu

Conformément à l'ARTICLE 36 des clauses générales, le présent accord figurera, avec la classification correspondante, à la fin de chacune des annexes des catégories concernées.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

Retraite et prévoyance.

En vigueur étendu

Les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique, tel qu'il résulte du présent accord, est égal ou supérieur à 475 bénéficient des dispositions prévues par l'ARTICLE 4 bis de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 peuvent bénéficier des dispositions prévues par l'ARTICLE 36 de la convention

collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sous réserve de l'application de l'ARTICLE 16 de ladite convention.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 6

Dépôt.

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et son extension sollicitée par la partie la plus diligente.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **ANNEXE CADRES.. CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES CADRES**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

ANNEXE CADRES. CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES CADRES

Cadre - Position I.

En vigueur étendu

A partir d'objectifs particuliers reçus globalement, il délimite le champ d'application de son activité en déterminant l'essentiel et l'accessoire, élabore des objectifs intermédiaires adaptés et décèle les besoins éventuels d'autres objectifs particuliers.

L'activité est constituée par l'étude ou le conseil, comportant le contrôle des directives, règles ou procédures. Elle est caractérisée par un rôle d'organisation impliquant la nécessité de planifier et de programmer des travaux, d'élaborer les méthodes de réalisation.

Le cadre hiérarchique détermine les moyens nécessaires en hommes et matériels pour atteindre les objectifs fixés en assurant le rapport coût/efficacité le plus satisfaisant.

Son rôle de gestion comporte la double nécessité de veiller en permanence à l'emploi optimal de la capacité productive (en hommes et en matériels) dont il a la charge et de faire des propositions

d'investissements complémentaires ou d'économies.

Il anime et coordonne l'activité des agents d'encadrement et agents fonctionnels placés sous son autorité.

Son rôle de commandement vise à énoncer des règles de conduites collectives. Il veille au respect des règles applicables dans l'entreprise. Il contrôle la diffusion de l'information nécessaire à chaque niveau hiérarchique et délègue utilement, le cas échéant, certaines de ses prérogatives.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède le niveau correspondant à une formation générale supérieure dans la branche professionnelle et des connaissances pratiques.

Il doit coordonner la mise en oeuvre de plusieurs techniques. 1er échelon (coefficient 475) :

Le rôle d'innovation comporte la nécessité de résoudre des problèmes complexes dont les solutions relèvent de la construction de procédés classiques. De multiples décisions sont à prendre chaque jour. Elles ont un caractère coutumier et se réfèrent à des usages connus dans le cadre de programmes précis. Une assistance hiérarchique peut pratiquement intervenir à tout moment.

Les relations humaines et contacts sont coutumiers. 2e échelon (coefficient 560) :

Le rôle d'innovation comporte la nécessité de résoudre des problèmes complexes dont les solutions relèvent de la construction de procédés classiques mais exigeant d'agir par étapes et de développer à chacune de celles-ci des plans opérationnels adaptés aux résultats intermédiaires obtenus.

L'application des solutions définies aux problèmes posés demande la mise en oeuvre de connaissances pratiques acquises par l'expérience venant s'ajouter aux connaissances professionnelles théoriques généralement définies et enseignées dans les grandes écoles, facultés ou institutions supérieures.

Les décisions à prendre chaque jour sont diverses et s'éloignent des solutions classiques, leur champ d'application s'élargit pour concerner des réalisations plus lointaines. L'assistance hiérarchique, bien que possible, n'est pas immédiatement présente.

Les contacts journaliers impliquent des communications concernant le travail. Les liaisons sont directes, simples, aisées. 3e échelon (coefficient 640) :

Les solutions aux problèmes posés sont choisies parmi les moyens connus disponibles.

Les décisions à prendre concernent la mise en oeuvre de plans opérationnels. Elles tendent à améliorer la qualité, les conditions de travail, la productivité, la sécurité.

Les définitions des moyens et des programmes pratiques se situent dans la limite d'objectifs précisés.

Les relations de travail comportent des contacts et communications avec des personnes de tous niveaux. Ces liaisons demandent clarté d'expression et tact.

Un contrôle est assuré périodiquement.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

Cadre - Position II.

En vigueur étendu

A partir d'objectifs, il délimite le champ d'application de son activité et élabore des objectifs intermédiaires. Ces délimitation et élaboration sont rendues complexes en raison de la nécessité de

réaliser l'harmonisation des incidences d'objectifs particuliers, techniques, commerciaux, économiques, sociaux, difficilement compatibles entre eux.

L'activité est constituée par l'étude, le conseil, la recherche variés et complexes nécessitant la combinaison de ces éléments :
interprétation, adaptation, coordination, concertation, large délégation, projection à long terme.

Son rôle d'innovation est primordial. Il porte sur des problèmes originaux ne permettant pas de mettre en oeuvre des dispositifs précédemment expérimentés ; l'application des solutions nouvelles comporte des risques qu'il assume ; elle entraîne des résultats finaux connus à terme (un à trois ans) et peut remettre en cause certaines dispositions des stratégies de l'entreprise au moins dans l'un de ses domaines d'activité (commercial, production, gestion financière, social).

Le cadre hiérarchique assure la responsabilité :

- soit d'une unité d'un établissement en raison notamment des liaisons ou interconnexions avec les autres unités de celui-ci ;

- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Il réalise, presque en permanence, la coordination de la marche de plusieurs secteurs et la synthèse de leurs résultats afin d'adapter, au mieux, les structures existantes et les modes de fonctionnement aux évolutions conjoncturelles.

Son rôle de gestion consiste à appliquer des politiques d'ensemble dans le secteur dont il a la charge, établir les plans opérationnels, déterminer les recettes et dépenses correspondantes, élaborer, proposer et gérer le budget de ce secteur dont les résultats sont mesurés et appréciés en coût, gains et pertes.

Il propose des dispositions générales de conduite des hommes, de gestion, et d'administration du personnel, en assure la mise en oeuvre vis-à-vis d'un effectif important.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède une formation générale supérieure, étendue dans plusieurs disciplines et des connaissances pratiques approfondies par une expérience d'au moins cinq ans. 1er échelon (coefficient 780) :

A côté de problèmes courants, des situations inhabituelles imposent le choix de solutions qui demandent l'emploi de connaissances de métier et d'expérience pratique. Les solutions exigent analyse et réflexion pour la recherche des moyens et procédés à mettre en oeuvre.

Des décisions tactiques dans le cadre des plans opérationnels sont à prendre journallement pour un emploi optimal de la capacité productive d'un secteur : budgets, moyens, prévisions d'investissements.

La fonction exige de son titulaire que, dans les liaisons de travail, tout en restant très ouvert, il s'efforce d'influencer ses interlocuteurs, de manière que les résultats souhaités et importants pour le service soient atteints.

L'influence du titulaire de la fonction sur les résultats est certaine et directe. 2e échelon (coefficient 850) :

Pour résoudre les problèmes posés dans la fonction, il est nécessaire d'adapter des techniques connues et souvent d'imaginer des moyens et procédés peu courants. Toutefois, les problèmes nouveaux ou complexes sont bien délimités.

Les décisions visent à concevoir des conditions générales d'application d'objectifs nouveaux ou à élaborer des moyens d'adaptation de la politique sectorielle.

La fonction exige de son titulaire que, dans les liaisons de travail, l'argumentation soit suffisante pour obtenir la coopération et la réalisation de bonnes relations au sein du groupe de travail. Le titulaire engage sa propre responsabilité dans l'argumentation. 3e échelon (coefficient 930) :

Il reconnaît, précise après analyse, interprète et synthétise des problèmes ambigus. Une certaine imagination est nécessaire. Des solutions classiques sont à adapter et des moyens nouveaux sont à construire.

L'application des politiques d'ensemble comporte la définition d'objectifs et de politique sectoriels ainsi que l'établissement de plans opérationnels.

L'intéressé propose des budgets sectoriels et gère un secteur complet. Il participe enfin à l'élaboration des plans généraux.

Les relations de travail comportent des rapports avec des personnes de rang élevé, dans des situations où il s'agit de convaincre. L'autorité s'exerce par quelques cadres hiérarchiques intermédiaires subordonnés à délégation d'autorité limitée.

Le titulaire de la fonction doit rendre optimal l'emploi du personnel et des moyens matériels et financiers.

L'évaluation des résultats permet d'apprécier et de mesurer l'influence de son action (comptes d'exploitation).

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

Cadre - Position III.

En vigueur étendu

A partir d'objectifs généraux, il rassemble, analyse, synthétise des informations de toute nature et de toute importance destinées à permettre selon la diversité des circonstances :

- de juger de l'opportunité d'entreprendre la réalisation des objectifs particuliers ;
- d'établir la cohérence entre les objectifs généraux reçus et des objectifs particuliers à élaborer ;
- de déceler des besoins complémentaires en matière d'objectifs généraux et d'orientation des politiques.

L'activité est constituée par une créativité qui est la caractéristique essentielle de la fonction, manifestée par une pensée prospective projetée dans des situations non encore rencontrées, mais possibles à long terme (au-delà de cinq ans), se portant sur la recherche de solutions originales impliquant des stratégies inédites et déterminant des objectifs nouveaux.

A ce niveau, sont décidés et définis le plan général, les principes directeurs, les grands objectifs avec une projection à très long terme. Les décisions préconisées au plan stratégique engagent l'avenir de l'entreprise.

Le cadre hiérarchique assure la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne.

Son rôle de gestion consiste à contribuer à la préparation, l'élaboration et mise en oeuvre des budgets généraux de l'entreprise dans le cadre de prévisions économiques à long terme (au-delà de cinq ans).

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède une formation générale supérieure très étendue et des connaissances confirmées en plusieurs domaines ou disciplines. L'expérience acquise de plus de cinq ans et le savoir-faire permettent la compréhension de phénomènes complexes pour élaborer la politique et stratégie de l'entreprise. 1er échelon (coefficient 1080) :

Des situations particulières posent des problèmes à élucider et à définir. Des solutions aléatoires sont à dégager. Des moyens, plans opérationnels, développement, diversification cohérents avec les politiques générales sont à imaginer : il s'agit d'application pratique et d'innovation.

La responsabilité porte essentiellement sur la définition des politiques économiques et sociales et sur la prise de décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise. Les décisions fixent les objectifs généraux, les plans stratégiques et les budgets d'ensemble.

Les relations de travail comportent des rapports avec des personnes de rang très élevé dans des situations où il s'agit de convaincre.

L'autorité s'exerce par plusieurs cadres hiérarchiques intermédiaires à large délégation.

Les résultats de la gestion sont mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes.

Ils résultent d'une action directe du titulaire. Les comptes d'exploitation assurent des contrôles réguliers de la gestion. 2e échelon (coefficient 1160) :

En situation d'incertitude, il donne des informations qui définissent les problèmes dont les solutions comportent un pari avec des risques. Sans possibilité de se référer à des précédents, les solutions ont un caractère d'invention et précisent la définition d'une politique, d'une stratégie.

L'intéressé conçoit des règles générales de mise en oeuvre de techniques nouvelles. Il en définit les méthodes. Ses décisions ayant des répercussions importantes sur les unités de son secteur, il prend en compte les politiques et stratégies des autres unités de l'entreprise.

Les rapports humains exigent une bonne compréhension du système économique-social où s'insère l'entreprise. Ils se situent à un niveau élevé pour informer, expliquer, discuter des problèmes généraux et de leurs solutions, dans le cadre de plans opérationnels et programmes d'ensemble.

Les résultats de la gestion sont mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes. Les comptes d'exploitation assurent des contrôles réguliers de la gestion. 3e échelon (coefficient 1250) :

Son activité fait appel essentiellement à la création : des situations inédites sont conçues ; il définit à ce stade des solutions originales qui déterminent les lignes d'actions et les objectifs d'avenir.

Ses décisions ont les plus lourdes conséquences tant pour l'entreprise que pour l'économie et ont des répercussions à très long terme.

L'intéressé fait face à des cas complexes requérant du dynamisme et un sens développé de la stratégie, de la temporisation.

Il coordonne les objectifs de plusieurs domaines : politiques, financiers, techniques.

Le contrôle budgétaire, le bilan et le compte d'exploitation générale apprécient les résultats.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE. ACCORD DU 23 AVRIL 2003**

Accord 2003-04-23

Accord relatif au développement de l'apprentissage

Cré(e) par Accord 2003-04-23 BO conventions collectives 2003-22

Organisations patronales signataires :
GPFO ;
UNIFA ;
SFL.

Syndicats de salariés signataires :
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCB-CFDT.

ARTICLE 1

Développement de l'apprentissage

Développement de l'apprentissage.

En vigueur signataires

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde du travail.

C'est pourquoi, considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans cette démarche ;
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériels pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés,

ils confirment leur volonté de favoriser le développement des centres d'apprentis de la profession.

ARTICLE 2

Transfert partiel des fonds de la formation en alternance.

En vigueur signataires

Conformément à l'ARTICLE 2 de l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre des formations en alternance par l'organisme paritaire collecteur agréé des industries du bois et de l'ameublement " OPCIBA " et relevant de la section paritaire des industries de l'ameublement.

ARTICLE 3

CFA destinataires.

En vigueur signataires

Limité aux pourcentages autorisés par la réglementation en vigueur, ce transfert des sommes collectées au titre de la contribution alternance auprès des entreprises de l'ameublement employant 10 salariés ou plus, sera opéré vers :

- les CFA des industries de l'ameublement gérés par l'association pour la formation professionnelle dans l'industrie de l'ameublement " AFPIA " et conventionnés par les régions, qui sont actuellement les suivants : CFA de Lyon (69), CFA de Montaigu (85), CFA de Liffol-le-Grand (88) ;
 - le centre national de formation d'apprentis des facteurs d'orgues à Eschau (67).
-

ARTICLE 4

Modalités du transfert et suivi.

En vigueur signataires

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la section professionnelle paritaire compétente de l'OPCIBA qui pourra, en tant que de besoin, solliciter le conseil d'administration pour assurer la prise en charge totale des actions retenues.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, à la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA.

ARTICLE 5

Comité de suivi paritaire.

En vigueur signataires

Pour assurer de manière efficace le suivi du transfert, les parties signataires décident de faire perdurer le comité de suivi à vocation nationale instauré pour la première fois en avril 2001.

Cette instance comprend :

- 1 représentant de chacun des organismes gestionnaires des CFA bénéficiaires du transfert ;
- 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ;

- en nombre égal, des représentants des organisations patronales signataires.

Le comité se réunit au minimum 3 fois par an ; le temps passé aux réunions par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail ; les frais de déplacement sont pris en charge par les organisations patronales selon les mêmes modalités que celles en vigueur pour les commissions paritaires.

Le comité définit des orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en oeuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- création d'outils pédagogiques innovants.

Il doit par ailleurs décider, sur proposition éventuelle de l'AFPIA :

- des ouvertures ou des fermetures de sections ;
- des conditions générales d'admission des apprentis ;
- de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, il est informé des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, il est notamment destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; il a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

S'agissant plus particulièrement des industries de l'ameublement, il est convenu que le comité de suivi paritaire est également tenu au courant de l'activité alternance de l'AFPIA, organisme gestionnaire des CFA qui peut, de son côté, le solliciter en tant qu'expert, avant la mise en place d'actions de formation continue innovantes.

Une fois par an, le comité de suivi paritaire communique aux partenaires sociaux signataires, réunis au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, un compte rendu de l'exécution de sa mission.

ARTICLE 6

Développement de l'apprentissage

Durée.

En vigueur signataires

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

ARTICLE 7

Dépôt.

En vigueur signataires

Le présent accord sera déposé conformément à la loi.

Fait à Paris, le 23 avril 2003.

En vigueur signataires

- **CONSTITUTION DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1986-01-14

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

CONSTITUTION DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Mise en place d'un conseil de perfectionnement paritaire.
Procès-verbal de réunion tenue à Paris le 9 janvier 1985.

En vigueur signataires

Les soussignés, réunis 15, rue de la Cerisaie, à Paris (4e), à 14 h 30, sont convenus de créer un conseil de perfectionnement paritaire de l'A.F.P.I.A. conformément au protocole d'accord ci-annexé.

Ils ont en outre défini, comme dit ci-après, les orientations prévisionnelles de l'organisme en matière de formations alternées des jeunes définies par l'accord de 1983 et le livre IX du code du travail.

L'instance paritaire a défini les orientations suivantes :

Qualifications.

1. Attirer dans la profession des jeunes demandeurs d'emploi ayant déjà reçu une première formation dans un centre spécialisé et auxquels pourrait être apportée une formation complémentaire aux métiers de l'ameublement (formation qualifiante).

2. Faire en sorte que les entreprises de l'ameublement soient en mesure d'accueillir des jeunes pour la partie "Formation en entreprise".

ARTICLE 1

Constitution.

En vigueur signataires

Il est constitué entre l'union patronale et les organisations syndicales de salariés un conseil de perfectionnement qui fonctionnera auprès de l'association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement.

ARTICLE 2

Composition.

En vigueur signataires

Le conseil de perfectionnement visé à l'ARTICLE précédent comprend paritairement :

- des représentants des employeurs, titulaires et suppléants, désignés par l'union patronale, en nombre égal aux représentants des salariés ;
- deux représentants des salariés : un titulaire et un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent protocole.

Seul le titulaire à voix délibérative.

ARTICLE 3

Durée.

En vigueur signataires

Les membres du conseil de perfectionnement sont désignés pour une durée de trois ans renouvelable.

ARTICLE 4

Attributions.

En vigueur signataires

Le conseil de perfectionnement définit les grandes orientations en ce qui concerne les nouvelles mesures d'insertion professionnelle des jeunes, exerce des attributions consultatives et participe à la gestion des sommes qui, dans le cadre des dispositions prévues par la convention multilatérale pluriannuelle conclue le 15 janvier 1982 entre l'U.N.I.F.A. (Union nationale des industries françaises de l'ameublement) et l'A.F.P.I.A. (Association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement), sont mises en réciprocité collective. Il donne, en outre, des informations.

2. Le conseil de perfectionnement décide des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l'ARTICLE L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective susmentionné.

3. Le conseil de perfectionnement est consulté sur :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture des sections formation ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes ;
- sur toutes les questions relevant du domaine pédagogique.

4. Le conseil de perfectionnement connaît l'ensemble du budget de l'association, tant en ce qui concerne les actions de formation directement demandées par les entreprises qu'en ce qui concerne les actions de formation mises en oeuvre dans les conditions définies par le présent conseil de perfectionnement.

5. Le conseil de perfectionnement est régulièrement informé de l'usage des fonds mutualisés (0,1 p. 100 taxe d'apprentissage et 0,2 p. 100 formation continue).

6. Le conseil de perfectionnement est informé de l'ensemble de l'activité de l'A.F.P.I.A. et peut poser des questions à son conseil d'administration.

7. Fréquence des réunions : le conseil de perfectionnement se réunit au minimum deux fois par an.

- **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI, ACCORD DU 5 OCTOBRE 1988**

Accord 1988-10-05

Accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi.

Crée(e) par Accord 1988-10-05

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ;

Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ;

Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.).

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;

C.G.T. - F.O. Ameublement.

C.F.D.T. Construction bois.

S.N.E.B.A. C.F.E. C.G.C..

Adhésions :

Chambre syndicale nationale de la literie par accord du 26 juin 1990.

PRÉAMBULE

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

En vigueur signataires

Le secteur de la fabrication d'ameublement est entré depuis quelques années dans une phase d'adaptation quantitative et qualitative de l'emploi. Cette transition est liée à la maturation industrielle des entreprises ainsi qu'à l'eupéanisation des marchés et des produits dans un contexte de faible croissance de la consommation des ménages.

L'apparition des nouvelles technologies inséparables de ce mouvement est l'un des facteurs générateurs de transformation qualitative des emplois dans la fabrication d'ameublement.

Dans cette économie en mouvement, seule la compétitivité peut assurer l'avenir du secteur à l'horizon de l'échéance de 1993.

Les parties signataires ont notamment pleinement conscience de la nécessité de mesures d'accompagnement pour l'entreprise qui se modernise : la formation d'opérateurs compétents doit être une des préoccupations majeures.

Toute sous-estimation de cet impératif aurait pour conséquence un alourdissement des coûts indirects de maintenance, une déqualification des emplois, une vulnérabilité et une rigidification de l'outil de production.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 1

En vigueur signataires

Dans ce but, les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 2

En vigueur signataires

Cette commission comprend :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Cette commission nationale se réunira au minimum deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement.

Elle pourra créer des sous-commissions en fonction des besoins de la profession. Cette commission nationale est visée par les dispositions des 1er et 2ème alinéas de l'ARTICLE 5 ainsi que par celles de l'ARTICLE 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et l'accord du 20 octobre 1986.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 3

En vigueur signataires

La commission nationale examinera la structure de l'emploi, son évolution escomptée ainsi que les moyens de formation professionnelle existants.

En outre, elle fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que commissariat au Plan, comité supérieur de l'emploi, A.N.P.E., A.F.P.A., U.N.E.D.I.C., A.P.E.C., D.A.T.A.R., C.E.R.E.Q., I.N.S.E.E., A.F.P.I.A., etc..

Elle s'attachera à définir les orientations à donner aux actions de formation en vue de leur meilleure adaptation aux besoins.

La commission nationale examinera également l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi et son développement.

Elle assumera, dans le domaine de l'emploi, la plénitude de sa mission en créant, le cas échéant, des sous-commissions dont les représentants pourraient participer aux cellules de conversion.

Elle concourra notamment à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification qu'il convient de développer en priorité.

Dans ce but, elle aura compétence pour valider, en application de l'ARTICLE L. 980-2, 3ème alinéa, du code du travail, les qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification. Pour ce faire, elle définira les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves donnant lieu à l'attribution d'un certificat de qualification de la profession, délivré sous son contrôle.

Une dérogation particulière sera demandée aux pouvoirs publics pour que les entreprises ayant inscrit leurs salariés titulaires d'un contrat de qualification aux certificats de qualification ainsi validés puissent financer le coût des épreuves correspondantes sur les fonds défiscalisés au titre des formation en alternance.

En matière de congé individuel de formation, la commission paritaire nationale de l'emploi exercera les attributions prévues par l'ARTICLE 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnel.

Elle définira les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et l'A.P.E.C. dans le cadre des contrats de conversion.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

ARTICLE 4

En vigueur signataires

Cet accord pourra être révisé ou complété en tant que de besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

DO

En vigueur signataires

Elargi au secteur d'activité de la fabrication des orgues (APE 54-05-01) à l'exclusion de la fabrication de pianos et d'harmoniums, par accord du 28 octobre 1989 étendu par arrêté du 8 décembre 1989 JORF 22 décembre 1989.

- **RETRAITE COMPLEMENTAIRE ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 1991**

Accord 1991-09-25

**Accord relatif à la retraite complémentaire. En vigueur le 1er janvier 1991.
Etendu par arrêté du 5 février 1992 JORF 18 février 1992.**

Crée(e) par Accord 1991-09-25 en vigueur le 1er janvier 1992 étendu par arrêté du 5 février 1992 JORF 18 février 1992

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ;

Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ;

Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.) ;

C.S.N.L. ;

Groupement professionnel des facteurs d'orgues (G.P.F.O.).

Syndicats de salariés signataires :

C.F.D.T. construction-bois ;

Bâti-Mat-T.P. C.F.T.C. ;

ARTICLE 1

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Bénéficiaires

En vigueur étendu

Doivent être affiliés, tous les salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement entrant dans le champ d'application défini à l'ARTICLE 1er des clauses générales de la convention collective du 14 janvier 1986 et modifié par l'accord du 28 septembre 1989.

ARTICLE 2

Adhésions

En vigueur étendu

Les entreprises de la fabrication de l'ameublement doivent, en fonction de leur localisation géographique et conformément au tableau annexé au présent accord, adhérer soit à la C.I.R.R.S.E. (caisse interprofessionnelle de retraites par répartition du Sud-Est), soit à l'A.G.R.R. (association générale de retraites par répartition).

Les entreprises qui, à la date d'application de ce texte, adhèrent déjà à une autre institution de retraite complémentaire, continuent d'y être affiliées tant qu'elles ne se trouvent pas dans l'un des cas où le changement de régime est autorisé par la réglementation de l'Arcco.

ARTICLE 3

Cotisations

En vigueur étendu

Le taux minimum obligatoire est égal à 5 p. 100 de la rémunération brute dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

La cotisation des salariés inscrits à une caisse de cadres est calculée sur les appointements limités au plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations sont réparties à raison de 50 p. 100 pour l'employeur et 50 p. 100 pour les salariés.

Toutefois, cette répartition paritaire ne s'appliquera qu'au-delà du taux minimum obligatoire de 4 p. 100, dans les entreprises où, à la date d'application du présent accord, les cotisations sont réparties à raison de 60 p. 100 pour l'employeur et 40 p. 100 pour les salariés.

ARTICLE 4

Organisme de coordination

En vigueur étendu

Le contrôle du régime relève exclusivement de la compétence de Recifa composé des seules parties signataires.

ARTICLE 5

Durée. - Effet

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il emporte dénonciation des avenants du 21 décembre 1960 et du 31 décembre 1960 instituant un régime de retraite complémentaire pour les salariés de l'industrie de la literie et les salariés des industries de l'ameublement.

Il ne prendra pleinement effet que trois mois après sa signature, soit le 1er janvier 1992.

ARTICLE 6

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont à l'Arcco de procéder à l'étude démographique de la branche afin de faire bénéficier les actifs et les allocataires des dispositions de l'accord paritaire de juin 1988.

ARTICLE 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension demandée par la partie la plus diligente des signataires.

En vigueur étendu

- **RETRAITE COMPLEMENTAIRE ANNEXE À L' ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 1991**

Accord 1991-09-25

Crée(e) par Accord 1991-09-25 en vigueur le 1er janvier 1992 étendu par arrêté du 5 février 1992 JORF 18 février 1992

RETRAITE COMPLEMENTAIRE annexe à l'ARTICLE 2

TABLEAU ANNEXE DE L'ARTICLE 2 DE L'ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 1991

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord susmentionné décident que les départements ci-dessous relèvent soit de la C.I.R.R.S.E., soit de l'A.G.R.R.

- Relèvent de la C.I.R.R.S.E :

Ain

Allier

Alpes-de-Haute-Provence

Alpes (Hautes)

Alpes-Maritimes

Ardèche

Ariège

Aude

Aveyron

Bouches-du-Rhône

Cantal

Charente

Charente-Maritime

Cher

Corrèze

Corse

Côte-d'Or

Côtes-d'Armor

Creuse

Dordogne

Doubs

Drôme

Finistère

Gard

Garonne (Haute-)

Gers
Gironde
Hérault
Ille-et-Vilaine
Indre
Indre-et-Loire
Isère
Jura
Landes
Loir-et-Cher
Loire
Loire (Haute-)
Loire-Atlantique
Loiret
Lot
Lot-et-Garonne
Lozère
Maine-et-Loire
Mayenne
Morbihan
Nièvre
Puy-de-Dôme
Pyrénées-Atlantiques

Pyrénées (Hautes-)
Pyrénées-Orientales
Rhône
Saône (Haute-)
Saône-et-Loire
Sarthe
Savoie
Savoie (Haute-)
Deux-Sèvres
Tarn
Tarn-et-Garonne
Var
Vaucluse
Vendée
Vienne
Vienne (Haute-)
Yonne

- Relèvent de la A.G.R.R :

Aisne
Ardennes
Aube
Calvados
Essonnes
Eure
Eure-et-Loir
Hauts-de-Seine
Manche
Marne
Marne (Haute-)
Meuse
Moselle
Meurthe-et-Moselle
Nord
Oise
Orne
Paris
Pas-de-Calais
Rhin (Bas-)
Rhin (Haut-)
Seine-Maritime
Seine-et-Marne
Seine-Saint-Denis

Yvelines
Somme
Vosges
Territoire de Belfort
Val-de-Marne
Val-d'Oise

• **RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES, ACCORD DU 4 JUILLET 1995**

Accord

Accord relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Crée(e) par

Organisations patronales signataires :

C.S.N.L. ;

F.N.S.P.A. ;

G.P.F.O. ;

U.N.I.F.A. ;

U.N.I.M.A.D.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat - T.P. - C.F.T.C. ;

Fibopa - C.F.E. - C.G.C.

PRÉAMBULE

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

En vigueur signataires

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement, soucieux de poursuivre le développement de la formation professionnelle, notamment de l'apprentissage et de l'alternance, et désireux d'apporter toute la souplesse autorisée par la réglementation entendent renforcer la mission de la commission paritaire nationale de l'emploi en lui donnant compétence pour la reconnaissance des qualifications professionnelles de la branche.

Cette reconnaissance concerne les qualifications sanctionnées notamment par un diplôme de l'Education nationale ou par un certificat de qualification professionnelle.

A cet effet, il est convenu :

ARTICLE 1

Création de certificats de qualification professionnelle.

En vigueur signataires

Le principe de mise en oeuvre de certificats de qualification professionnelle répond, dans les entreprises du secteur de la fabrication de l'ameublement, à un double enjeu :

- permettre à des jeunes de rentrer dans un processus de formation qualifiante. Certaines compétences professionnelles acquises dans le cadre d'un contrat de qualification pourront être validées et sanctionnées par des " certificats de qualification professionnelle " reconnus par la commission paritaire nationale de l'emploi ;

- offrir à des salariés (de la branche ou d'autres secteurs professionnels en conversion) la possibilité de suivre, dans le cadre du plan de formation de leur entreprise ou dans le cadre d'un congé individuel de formation, une formation complémentaire adaptée aux priorités du secteur de l'ameublement.

La décision de créer un C.Q.P. est prise par la C.P.N.E. Les organisations représentées à la commission paritaire nationale de l'emploi de la fabrication de l'ameublement sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle.

Toute proposition devra être accompagnée par un dossier d'opportunité qui permettra de juger de la faisabilité de la mise en place du C.Q.P. Il comportera des données sur la main-d'oeuvre du secteur de la fabrication de l'ameublement, des éléments sur la structure des emplois concernés et un descriptif du champ couvert par les diplômes existants.

Chaque C.Q.P. présentera le référentiel de l'activité professionnelle qui permettra d'élaborer le contenu des savoirs et savoir-faire à acquérir pour l'emploi retenu. Il définira les appellations rencontrées pour le même emploi, la définition globale de l'emploi, la délimitation et la description des activités, le degré de responsabilité et d'autonomie, les domaines concernant l'environnement (milieu, rythme, etc.).

Pour chaque C.Q.P., la C.P.N.E. détermine le niveau d'entrée correspondant dans la classification de la fabrication de l'ameublement.

ARTICLE 2

Délivrance du certificat de qualification professionnelle.

En vigueur signataires

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité à les dispenser.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé.

Lorsque une demande de prise en charge financière d'une formation est déposée auprès de l'O.P.C.I.B.A. ou F.O.N.G.E.C.I.F., celui-ci doit vérifier s'il existe ou non un C.Q.P. correspondant à la formation prévue et, si tel est le cas, il doit en aviser l'entreprise.

Tout salarié ne peut obtenir un C.Q.P. que s'il a suivi la formation qualifiante et satisfait aux examens dans les conditions conformes aux prescriptions du dossier pédagogique. En application des décisions du jury d'examen, il lui est délivré le C.Q.P. correspondant.

ARTICLE 3

Renouvellement, modification.

En vigueur signataires

et suppression des certificats de qualification professionnelle

Les C.Q.P. doivent pouvoir être ajustés à l'évolution des besoins en formation et en qualification de la profession. Chaque C.Q.P. doit toutefois conserver une certaine stabilité dans le temps pour permettre :

- aux employeurs et au public concerné de s'engager dans le dispositif en toute confiance ;
- à la C.P.N.E. d'évaluer le C.Q.P. (appréciation pédagogique, flux des formés, impact sur le marché du travail, etc.).

Chaque C.Q.P. est créé pour trois ans. Au terme de cette période, il se trouve :

- soit renouvelé par tacite reconduction, pour une durée équivalente ;
- soit supprimé par la C.P.N.E. ;
- soit reconduit pour une durée d'un an, après examen des observations de la profession, et sous réserve des modifications apportées par la C.P.N.E.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées à la C.P.N.E. peuvent, à tout moment, demander à la C.P.N.E. de se saisir de demande de modifications des référentiels d'activités ou de formation existants pour améliorer l'adéquation entre les besoins de la profession et la formation proposée.

La C.P.N.E. est souveraine, quant à sa décision, pour agréer ou refuser les modifications proposées.

Les organisations professionnelles d'employeurs devront prendre toutes les dispositions nécessaires pour organiser et mettre en place les nouvelles formations. Celles-ci doivent être appliquées au démarrage du cycle le plus rapproché de la date de décision de la C.P.N.E. Toutefois, un délai minimum de deux mois est respecté pour la mise en oeuvre des nouveaux programmes.

Les salariés inscrits aux nouvelles sessions devront être avertis au moment de l'inscription des changements apportés aux contenus des cours.

L'éventuelle décision de la C.P.N.E. de supprimer un C.Q.P. ou de modifier les référentiels n'empêche pas la formation d'être menée à son terme dans les conditions initialement prévues, dès lors qu'elle a commencé avant la date d'effet de la décision.

ARTICLE 4

Diplômes pouvant être acquis par la voie de l'alternance.

En vigueur signataires

La C.P.N.E., conformément à la législation en vigueur, pourra par ailleurs établir une liste de diplômes et de formation reconnus par l'Education nationale, liste à partir de laquelle pourront être instaurés des contrats en alternance de qualification ou d'apprentissage.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Organisation des stages des certificats de qualification professionnelle

En vigueur signataires

Seuls les organismes qui auront été agréés par l'O.P.C.I.B.A. pourront organiser les actions de formation.

Ils pourront toutefois confier à un organisme tiers, sous leur propre responsabilité, la réalisation partielle ou totale de la formation conduisant à un C.Q.P. Dans ce cas, la C.P.N.E. en sera tenue informée.

ARTICLE 6

Dépôt et extension.

En vigueur signataires

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

En vigueur signataires

- **CONSEILS DE PERFECTIONNEMENT DES CENTRES D'APPRENTIS GERES PAR L'A.F.P.I.A.,
ACCORD DU 4 JUILLET 1995**

Accord 1995-07-04

Crée(e) par Accord 1995-07-04 BO Conventions collectives 95-32

ARTICLE 1

CONSEILS DE PERFECTIONNEMENT DES CENTRES D'APPRENTIS GERES PAR L'A.F.P.I.A.

En vigueur signataires

Conformément aux ARTICLES R. 116-6 et suivants du code du travail et dans le cadre des conventions portant création des centres de formation d'apprentis de Montaigu, Lyon et Liffol-le-Grand et de leurs annexes instituant un conseil de perfectionnement, les parties signataires conviennent :

1. Chaque conseil de perfectionnement comprend :

Membres de droit :

- le directeur du C.F.A. ;
- un représentant de l'A.F.P.I.A.

Membres élus :

- un représentant des personnels d'enseignement et d'encadrement ;
- un représentant des autres catégories du personnel du C.F.A. ;
- un représentant des apprentis.

Membres désignés :

- un représentant des parents d'apprentis, désigné par les associations de parents d'élèves les plus représentatives dans le ressort territorial d'application de la convention portant création du C.F.A. ;
- cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs ;
- cinq représentants des organisations de salariés extérieurs au C.F.A. concerné.

2. La désignation des représentants des salariés extérieurs aux C.F.A. est faite par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un représentant par organisation signataire du présent protocole (Bâti-Mat - T.P. - C.F.T.C., C.G.T., C.G.T. - F.O., Fibopa - C.F.E. - C.G.C., F.N.C.B. - C.F.D.T.).

Les représentants sont choisis soit parmi les salariés des entreprises de la région entrant dans le champ professionnel C.F.A. concerné, soit parmi des personnes de la région mandatées par l'organisation syndicale.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par le centre de formation d'apprentis auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement.

3. Sauf disposition contraire, la durée des mandats des membres est de deux ans.

Lorsqu'un membre du conseil de perfectionnement n'exerce plus les activités au titre desquelles il a été désigné, ou en cas de démission ou de décès, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation qu'il représentait.

4. Sauf disposition contraire, le président est élu par les membres du conseil de perfectionnement à la majorité simple.

5. Chaque conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président qui arrête l'ordre du jour.

Les comptes rendus des séances sont transmis au président de l'organisme gestionnaire du centre, au président du conseil régional, au recteur de l'académie ainsi qu'aux membres du conseil.

6. Sa mission s'exerce dans le cadre fixé par la loi et la réglementation.

ARTICLE 2

En vigueur signataires

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

- **MISE EN PLACE D'UN C.Q.P. ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 1996**

Accord 1996-12-11

Accord relatif à la mise en place d'un C.Q.P..

Crée(e) par Accord 1996-12-11 BO conventions collectives 97-6

Organisations patronales signataires :

C.S.N.L. ;

F.N.S.P.A. ;

U.N.I.F.A. ;

Unimad.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-T.P. - C.F.T.C. ;

Fibopa C.F.E. - C.G.C.

MISE EN PLACE D'UN C.Q.P.

En vigueur signataires

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 instituant la Commission paritaire nationale de l'emploi et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la C.P.N.E. réunis le 11 décembre 1996 confirment la décision du 10 mai 1995 concernant la mise en place d'un :

Certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.)

Vernisseur de l'ameublement

En vigueur signataires

- **CAPITAL TEMPS DE FORMATION ACCORD DU 25 FÉVRIER 1998**

Accord 1998-02-25

Cré(e) par Accord 1998-02-25 en vigueur à constitution de la section paritaire au sein de l'OPCIBA après extension BO conventions collectives 98-18 étendu par arrêté du 4 février 1999 JORF 16 février 1999

CAPITAL TEMPS DE FORMATION

En vigueur étendu

Considérant l'ARTICLE L. 932-2 du code du travail relatif au capital de temps de formation ;

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

Considérant l'accord national du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCIBA ;

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

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

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

ARTICLE 1

Objet.

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 2

Champ d'application.

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective de fabrication d'ameublement défini par l'accord du 14 janvier 1986 (étendu par arrêté du 28 mai 1986). Sont concernées les entreprises de 10 salariés ou plus.

ARTICLE 3

Nature des actions de formation.

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 4

Durée et organisation des actions.

En vigueur étendu

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés au capital de temps de formation, la durée de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est au minimum de 40 heures. En tant que de besoin, la CPNE pourra étudier la nécessité de limiter cette durée de formation.

Modalités spécifiques d'application du " co-investissement ".

En vigueur étendu

Avec l'accord du salarié, une partie de l'action de formation pourra être réalisée en dehors du temps de travail selon les modalités spécifiques du co-investissement.

L'entreprise s'employant, si l'intéressé a satisfait aux épreuves, à le faire accéder en priorité aux fonctions

disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

Dans la mesure où le salarié bénéficie d'un changement de poste, la classification correspondante en application de la convention collective lui est appliquée, sous réserve de la réussite à l'essai professionnel d'usage.

NOTA : Arrêté du 4 février 1999 art. 1 : L'ARTICLE 5 (Modalités spécifiques d'application du " co-investissement ") est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L. 932-1 du code du travail.

ARTICLE 6

Publics prioritaires.

En vigueur étendu

Sont considérés comme prioritaires les salariés devant faire face à des mutations ou à des évolutions technologiques ou organisationnelles et s'adapter à l'évolution de leur emploi, notamment les salariés non diplômés, ainsi que les salariés âgés de 45 ans et plus.

ARTICLE 7

Conditions requises.

En vigueur étendu

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

- d'une part, être titulaires d'une ancienneté en qualité de salarié de deux années consécutives ou non, dont une année dans l'entreprise. La notion d'ancienneté ici retenue est celle définie à l'ARTICLE 18 des clauses générales de la convention collective ;
 - d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise depuis un délai de franchise correspondant à un an.
-

ARTICLE 8

Procédures de mise en oeuvre.

En vigueur étendu

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions, les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ses publics, pourront demander à l'employeur de participer à ces actions.

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

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

ARTICLE 9

Absences simultanées.

En vigueur étendu

La satisfaction des demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées au point ci-dessus peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;
 - dans les établissements de 10 salariés à moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total des heures effectuées dans l'année.
-

Modalités de prise en charge.

En vigueur étendu

L'OPCIBA en fonction des conditions d'examen des demandes de prises en charge fixé par l'accord de branche :

- détermine les modalités administratives ;
- instruit le dossier.

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

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

Considérant la spécificité du capital de temps de formation par rapport au plan de formation des

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

ARTICLE 11

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

En vigueur étendu

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites à l'initiative de l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

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

ARTICLE 12

Statut des salariés bénéficiaires
du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

L'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

ARTICLE 13

Contribution.

En vigueur étendu

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

Cette contribution s'impute sur le montant de la contribution légale consacrée au financement du congé individuel de formation.

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

ARTICLE 14

Suivi du dispositif.

En vigueur étendu

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

Dépôt et entrée en vigueur.

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Il sera applicable après publication de l'arrêté d'extension, dès constitution de la section paritaire particulière au sein de l'OPCIBA et définition de ses modalités de fonctionnement.

- **CPNE : VALIDATION DE LA LISTE DES FORMATIONS DÉCISION DU 15 AVRIL 1998**

Décision 1998-04-15

Décision de la CPNE de la fabrication de l'ameublement

Crée(e) par Décision 1998-04-15 BO conventions collectives 98-32

Organisations patronales signataires :

CNSL ;

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

CGT-FO ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCFB CFDT.

CPNE : VALIDATION DE LA LISTE DES FORMATIONS

En vigueur signataires

Les membres de la CPNE, réunis le 15 avril 1998, décident de valider la liste des formations assurées par l'association pour la formation dans les industries de la fabrication de l'ameublement (AFPIA) énumérées en annexe.

ANNEXE

Formations qualifiantes

- Vernisseur de l'ameublement.
- Monteur-assembleur de meubles.

Formations vente

- Vendeur-concepteur en agencement intérieur (cuisine et bain, mobilier de bureau...).

Formations techniques

Conception :

- Lecture de plans.
- Dessin en menuiserie sièges.
- DAO (dessin assisté par ordinateur).

Production :

- Conduite de matériel d'usinage.
- Conduite et programmation de machines à commande numérique, niveau 1.
- Conduite et programmation de machines à commande numérique, niveau 2.
- SMED - Changement rapide d'outils.
- Automates programmables.
- Automatismes.
- Gestion des stocks.
- Organisation de production.

Finition :

- Finition, vernis, laque.
- Platine.
- Finitions spéciales.

Tapiserie :

- Garnissage traditionnel.
- Garnissage industriel.

- Coupe couture.
- Coupe cuir.
- Tenture murale.
- Etude de prototype.

Maintenance :

- Maintenance (généralités).
- Habilitation électricien.

Sécurité :

- Sauveteur-secouriste du travail.
- Autorisation de conduite " cariste ".
- Cariste : permis de conduire.
- Gestes et posture de travail.
- Membre du CHSCT.
- Sécurité sur machines à bois.

Formations encadrement

Maîtrise :

- Devenir agent d'encadrement.
- Gérer et organiser un atelier de finition.

Qualité :

- Méthodes et outils qualité. - Formation tuteurs :
- Formation tuteurs.

Administratif :

- Sensibilisation à l'informatique.

En vigueur signataires

Fait à Paris, le 15 avril 1998.

- **RELEVÉ DE DÉCISIONS DE LA CPNE RELEVÉ DE DÉCISIONS DU 15 AVRIL 1998**

Relevé de décisions 1998-04-15

Relevé de décisions de la CPNE

Crée(e) par Relevé de décisions 1998-04-15 BO conventions collectives 98-32

Organisations patronales signataires :

CSNL ;

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB-CFDT.

ARTICLE 1

RELEVÉ DE DÉCISIONS DE LA CPNE

En vigueur signataires

La CPNE de la fabrication de l'ameublement, en sa séance du 15 avril 1998 :

1. Approuve le projet 98-2001 présenté ce jour : " Réussir l'adaptation des entreprises françaises de l'ameublement aux mutations industrielles et aux nouveaux enjeux de la compétition internationale " ;
2. Confie à l'UNIFA le soin d'engager les procédures présentées, notamment les dossiers FSE-objectif 4, en relation avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi et de la solidarité et le service du développement de l'emploi industriel du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;
3. S'engage à assurer la meilleure promotion de ce dispositif.

En vigueur signataires

Fait à Paris, le 15 avril 1998.

• ORGANISATION DU TRAVAIL ACCORD DU 16 FÉVRIER 1999

Accord 1999-02-16

Accord relatif à l'organisation du travail Étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999.

Crée(e) par Accord 1999-02-16 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999

Organisations patronales signataires :

CSNL ;

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.
Syndicats de salariés signataires :
BATIMAT-TP CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC.

ORGANISATION DU TRAVAIL

En vigueur étendu

PRÉAMBULE

Les parties signataires de la fabrication de l'ameublement considèrent que le développement de l'emploi passe notamment par une organisation plus rationnelle du travail.

Elles considèrent aussi que la réduction de la durée du travail est nécessaire dès lors que, s'inscrivant dans un processus d'aménagement de cette durée sur l'année :

- elle contribue au développement ou à la consolidation de l'emploi ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;

- elle préserve la compétitivité des entreprises qui doivent être en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Les dispositions du présent accord visent à apporter tout à la fois des éléments de performance accrus et des facultés élargies pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est notamment le cas pour l'encadrement pour lequel les parties signataires affirment leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées lui permettant de bénéficier de la même réduction de son temps de travail que les autres salariés.

L'emploi des jeunes est également une préoccupation prioritaire des parties signataires qui décident de développer des opportunités de départ à la retraite pour les salariés les plus âgés.

Les parties signataires prenant en compte les dispositions de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1er : Champ d'application.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues entrant dans le champ d'application de la convention de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.

ARTICLE 2 : Salariés visés.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'ARTICLE 1er, sous réserve des exclusions suivantes :

- les ARTICLES 3 à 14 du présent accord ne s'appliquent ni aux travailleurs à domicile ni aux VRP ;
 - les ARTICLES 8 à 13.2 ne s'appliquent pas aux démonstrateurs de grands magasins.
-

Chapitre 1er.

En vigueur étendu

Réduction de la durée du travail et compensation salariale

La compensation salariale de la réduction du temps de travail effectif à 35 heures hebdomadaires est calculée sur la base de 39 heures hebdomadaires de manière à ce que la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le régime institué par le présent chapitre ne soit pas inférieure aux barèmes des salaires professionnels catégoriels prévus par l'accord du 22 septembre 1998.

En outre, les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi et leur développement.

Chapitre 1er.

ARTICLE 3 : Réduction du temps de travail effectif.

En vigueur étendu

3.1. Principes généraux

Les réductions du temps de travail seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles. En tout état de cause, un salarié à temps plein ne peut effectuer qu'un maximum de 1 645 heures normales de travail effectif sur l'année équivalent à 47 semaines x 35 heures. Ce temps maximum est réduit des jours fériés qui sont chômés dans l'entreprise (1) Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sera négociée avec les délégués syndicaux, s'ils existent, dans le cadre de l'ARTICLE L. 132-27 du code du travail.

Cette négociation sera l'occasion d'un examen des conséquences sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera également consulté.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail le nécessitent. Toutefois, il conviendra de privilégier chaque fois que possible un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche.

En tout état de cause, le nombre de semaines de 6 jours ne sera pas supérieur à 6, sauf en cas de besoin extrême où l'accord des intéressés sera sollicité.

3.2. Réduction du temps de travail par la prise de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 1/3 des jours correspondant à la réduction d'horaire (sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail). Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront être affectés en tout ou partie à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

3.3. Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement occupe une place et assure des responsabilités particulières dans la bonne marche des entreprises. Ses contraintes d'emploi ne permettent pas toujours de connaître a priori son horaire de travail nécessaire. La justification de celui-ci ne peut exister qu'a posteriori.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes réductions d'horaires dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre prioritairement sous forme de jours entiers de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les strictes mesures du temps de travail en heures, et de nature à favoriser le développement de ce type d'emploi.

NOTA : (1) La possibilité de travailler 1 645 heures suppose donc que l'entreprise ne chôme aucun jour férié. A titre d'exemples, le chômage de 4 jours fériés dans l'année aboutirait à ce que l'entreprise ne puisse faire effectuer à ses salariés que $1\ 645 - (35/5 \times 4) = 1\ 617$ heures normales de travail effectif au maximum, et le chômage de 11 jours fériés dans l'année aboutirait à ce que l'entreprise ne puisse faire effectuer à ses salariés que $1\ 645 - (35/5 \times 11) = 1\ 568$ heures normales de travail effectif au maximum.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 3-1 de l'ARTICLE 3 est étendu sous réserve de l'application du I de l'ARTICLE L. 212-8-2 du code du travail.

Le second alinéa du paragraphe 3-2 de l'ARTICLE 3 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 3-2 de l'ARTICLE 3 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre Ier.

ARTICLE 4 : Durée quotidienne du travail.

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Chapitre Ier.
ARTICLE 5 : Durées maximales hebdomadaires.

En vigueur étendu

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 44 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'ARTICLE L. 212-7 du code du travail.

Chapitre Ier.
ARTICLE 6 : Contingent annuel d'heures supplémentaires.

En vigueur étendu

La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures induit une réduction très importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année. Si le présent accord augmente le contingent, le potentiel maximal d'heures de travail par an et par salarié (heures normales et contingent annuel d'heures supplémentaires) se trouvera réduit par rapport au potentiel actuel de 1 963 heures.

Afin de favoriser l'emploi, il est souhaitable que soit privilégiée la conclusion de contrats à durée déterminée au lieu d'avoir recours aux heures supplémentaires. Toutefois, dans l'hypothèse où, pour maintenir des capacités de production adaptées aux exigences de leurs marchés, les entreprises seraient conduites à y recourir, le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'ARTICLE L. 212-6 du code du travail est fixé à 150 heures, par an et par salarié.

En cas de décompte de la durée du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, ce contingent est fixé à 130 heures, par an et par salarié.

Toutefois, après utilisation du contingent précité et en accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent, ce contingent pourra être majoré de 25 heures, par an et par salarié, jusqu'au 31 décembre 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, et jusqu'au 31 décembre 2004 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Chapitre Ier.
ARTICLE 7 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentant(s) du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les ARTICLES L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées. A la demande du salarié, et dans le cadre des dispositions du chapitre III du présent accord, ce temps de repos peut être affecté à un compte épargne-temps.

Ce repos compensateur de remplacement s'ajoute, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire.

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année. ARTICLE 8 : Formalités de mise en oeuvre.

En vigueur étendu

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'ARTICLE L. 212-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations induites par les exigences des marchés de l'entreprise, doit être négociée avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime institué par le présent chapitre.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après consultation des salariés concernés.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année. ARTICLE 9 : Période de décompte de l'horaire et programmation indicative des variations d'horaire.

En vigueur étendu

9.1. Période de décompte de l'horaire et limite de variations d'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Cette variation de l'horaire hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures.

9.2. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel visée à l'ARTICLE 8. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Chaque mois un calendrier prévisionnel de l'activité des 3 mois à venir (calendrier trimestriel par glissement) est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel puis aux salariés concernés.

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année.
ARTICLE 10 : Délai de prévenance des changements d'horaire.

En vigueur étendu

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par le calendrier prévisionnel, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important :

- d'au moins 3 jours calendaires lorsque le changement d'horaire réduit la durée du travail initialement prévue ;
- d'au moins 5 jours calendaires lorsque le changement d'horaire accroît la durée du travail initialement prévue,

sauf contraintes particulières affectant le fonctionnement de l'entreprise ou dictées par la nécessité de satisfaire le client, et sans préjudice de l'application de l'ARTICLE L. 221-12 du code du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de ce ou ces changements d'horaires et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année.
ARTICLE 11 : Rémunération mensuelle.

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires professionnels catégoriels en vigueur à la date de l'embauche.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année.
ARTICLE 12 : Heures excédentaires sur la période de décompte.

En vigueur étendu

Dans le cas où la durée annuelle de 1 645 heures a été dépassée, les heures excédentaires ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit, dans le cadre de la législation, à une majoration de salaire.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'ARTICLE 7 du présent accord.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : L'ARTICLE 12 est étendu sous réserve de l'application du I de l'ARTICLE L. 212-8-2 du code du travail.

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année.
ARTICLE 13 : Chômage partiel sur la période de décompte.

En vigueur étendu

13.1. Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des ARTICLES R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

13.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des ARTICLES R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'ARTICLE 13.1 pour éviter cette situation.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année.

ARTICLE 14 : Dispositions particulières relatives au temps partiel.

En vigueur étendu

Le travail des salariés à temps partiel peut être organisé par le contrat de travail ou un avenant sous forme d'annualisation.

Lorsque le travail à temps partiel résulte du choix exprès du salarié, l'entreprise pourra bénéficier de l'abattement de 30 % sur les cotisations patronales.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'ARTICLE 14 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L. 212-4-2 du code du travail.

Chapitre III : Compte épargne-temps.
ARTICLE 15 : Compte épargne-temps.

En vigueur étendu

15.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de comptes épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

15.2. Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps au 1er janvier de chaque année ou à toute autre date fixée dans l'entreprise.

La demande doit être faite à l'employeur sous forme écrite.

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

15.3. Alimentation du compte

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur et dans la mesure où les modalités de prise des congés payés dans l'entreprise le permettent ;
- tout ou partie des jours de repos prévus à l'ARTICLE 3.2 ;
- tout ou partie de sa prime d'intéressement dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;
- tout ou partie des primes conventionnelles à la condition de respecter le minimum de versement fixé dans l'entreprise ;
- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les jours de congés d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient encore.

La décision de conversion et/ou de report doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai.

L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

15.4. Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte Les primes ou parties de primes dont le salarié souhaiterait la transformation en épargne-temps est convertie selon l'une des formules ci-dessous :

prime brute

----- = nombre d'heures à mettre au compteur
taux horaire brut

ou, si intéressement :

prime nette

----- = nombre d'heures à mettre au compteur

taux horaire brut +
charges patronales

15.5. Conditions d'octroi du congé et utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

- pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de 6 mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;

- pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de 6 mois.

La prise de ce congé est toutefois possible dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à 1 mois, l'indemnisation étant en tout état de cause limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables accumulés dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé.

Elle est versée à l'échéance normale de la paie et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

15.6. Autre utilisation du compte

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte, dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins 3 ans, dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;

- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un premier enfant, puis de chaque enfant suivant ;

- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;

- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'ARTICLE L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

- décès du conjoint du salarié ;

- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ; - acquisition et/ou installation de biens produits par les entreprises de la fabrication de l'ameublement.

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de trois façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;

- en raison de la rupture du contrat de travail ;

- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;

- dans les 3 mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

15.7. Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les deux entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

A défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues à l'ARTICLE 15.6 ci-dessus.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le second point du premier alinéa du paragraphe 15-3 de l'ARTICLE 15 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 susvisé.

Le paragraphe 15-6 de l'ARTICLE 15 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE 7 du décret du 22 juin 1998 susvisé.

Chapitre IV : Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail.

En vigueur étendu

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail. C'est la raison pour laquelle cette législation ne s'applique qu'aux salariés soumis à un horaire de travail, c'est-à-dire à ceux exécutant la fonction découlant de leur contrat de travail dans le cadre d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Chapitre IV : Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail.

ARTICLE 16 : Forfait assis sur un horaire mensuel ou annuel.

En vigueur étendu

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir un horaire hebdomadaire moyen de travail sur le mois [*ou sur l'année civile*] (1), supérieur à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise.

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

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

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

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

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : L'ARTICLE 16 est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Chapitre IV : Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail. ARTICLE 17 : Forfait sans référence horaire.

En vigueur étendu

17.1. Définition

Le contrat de travail ou son avenant contenant une convention de forfait sans référence horaire doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou de cette mission.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail. Toutefois, le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

A l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels, au chômage de la journée du 1er Mai et au chômage partiel, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de forfait sans référence horaire dans les conditions fixées par le présent ARTICLE.

17.2. Salariés visés

La formule de forfait sans référence horaire prévue par le présent ARTICLE ne peut être convenue qu'avec :

- des salariés relevant de l'annexe Cadres de la convention collective ;
- des salariés bénéficiant de l'ARTICLE 5 de l'accord de classification des AF/AE du 27 novembre 1986 et dont l'activité permet de leur reconnaître une autonomie dans la gestion de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise, et/ou dont la nature des fonctions, exécutées principalement en dehors de l'entreprise, exclut qu'ils puissent être soumis à un horaire de travail contrôlé par l'employeur et qui sont effectivement libres dans l'organisation de leur temps de travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres critères objectifs permettant de définir les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail (jours de repos, abondement des éléments affectés à un compte épargne-temps, avantages supplémentaires en matière de retraite, etc.).

17.3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée mais doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

17.4. Information des représentants du personnel

L'employeur informera les représentants du personnel du nombre de salariés par catégorie relevant du présent ARTICLE.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : L'ARTICLE 17 est étendu sous réserve de l'application des ARTICLES L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre V : Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes.

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent encourager les entreprises de la fabrication de l'ameublement à promouvoir auprès des salariés les plus anciens le départ à la retraite en offrant une opportunité d'emploi aux plus jeunes.

Le présent chapitre a pour objectif de prendre en compte le développement de l'emploi par l'embauche, et notamment par l'insertion des jeunes, et l'équilibre des pyramides d'âges des entreprises de la branche.

Chapitre V : Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes.

ARTICLE 18 : Départ à la retraite.

En vigueur étendu

L'ARTICLE 33 des clauses générales de la convention collective est complété comme suit :

" Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du salarié ou un licenciement du fait de l'employeur.

Pour rendre cette rupture effective, les parties doivent cependant se prévenir réciproquement au moins 3 mois à l'avance.

Que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, étant précisé que, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où un salarié proposerait à son employeur d'accepter d'être mis à la retraite en contrepartie

d'une embauche dans l'entreprise et que l'employeur accepterait le principe, le salarié percevrait, en tant qu'indemnité de départ, l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois de salaire effectif.
"

Chapitre V : Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes.
ARTICLE 19 : Départ dans le cadre du dispositif dit " ARPE ".

En vigueur étendu

En cas de départ de l'entreprise dans le cadre du dispositif institué par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'indemnité de départ est calculée sur la base de l'ancienneté qu'aurait acquise le salarié s'il avait quitté l'entreprise à 60 ans.

Chapitre V : Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes.
ARTICLE 20 : Départ en retraite à l'issue d'une préretraite progressive.

En vigueur étendu

En cas de départ en retraite d'un salarié se trouvant en préretraite progressive, que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'ARTICLE L. 212-4-2 du code du travail, l'indemnité sera calculée en reconstituant pour la durée de la préretraite progressive une rémunération correspondant à un emploi à temps plein.

Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi.

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les parties signataires considèrent qu'il revient à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'organisation du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production propres à chaque entreprise.

Cet examen conduira certaines entreprises (ou établissements) à entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'ARTICLE 3 de la loi du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières.

Ces aides financières sont un appui à la création d'emplois ou à leur consolidation dans les entreprises

en difficulté. Elles peuvent induire un rajeunissement de la pyramide des âges et, tout en préservant la compétitivité de l'entreprise, permettre de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Ces aides favoriseront, d'une part, la réalisation de compromis équilibrés en ce qui concerne l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations et, d'autre part, la mise en oeuvre du changement d'organisation du travail prenant en compte tout à la fois les objectifs de qualité, de réactivité et d'efficacité, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à l'organisation de leurs horaires.

Le présent chapitre permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui s'engagent à créer des emplois, d'accéder directement au dispositif d'aides financières et de signer, à cet effet, une convention avec la direction départementale du travail.

Copie de ces conventions devra être adressée à la commission paritaire nationale de l'emploi afin de permettre aux partenaires sociaux d'en assurer le suivi.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le chapitre VI est étendu sous réserve de l'application du II de l'ARTICLE 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi.
ARTICLE 21 : Ampleur de la réduction du temps de travail.

En vigueur étendu

Pour que le présent chapitre puisse produire tous ses effets à l'égard des entreprises éligibles aux aides prévues à l'ARTICLE 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire collectif de travail doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus ;
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le chapitre VI est étendu sous réserve de l'application du II de l'ARTICLE 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi.
ARTICLE 22 : Embauches.

En vigueur étendu

Les entreprises désirant solliciter des aides de l'Etat liées à l'anticipation, en contrepartie de la réduction du temps de travail prévue à l'ARTICLE 21, s'engagent à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le chapitre VI est étendu sous réserve de l'application du II de l'ARTICLE 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi.
ARTICLE 23 : Préservation d'emplois.

En vigueur étendu

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat.

L'accord d'entreprise ou d'établissement devra prévoir le nombre d'emplois préservé, qui devra au moins être égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

NOTA : Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le chapitre VI est étendu sous réserve de l'application du II de l'ARTICLE 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Chapitre VII : Dispositions diverses.
ARTICLE 24 : Temps de travail effectif.

En vigueur étendu

L'ARTICLE 24 des clauses générales de la convention collective de la fabrication de l'ameublement est modifié comme suit:
(voir ARTICLE 24).

Chapitre VII : Dispositions diverses.
ARTICLE 25 : Travail à temps partiel.

En vigueur signataires

[*Afin de faire face aux périodes de pointe, l'entreprise pourra faire effectuer aux salariés à temps partiel des heures complémentaires dans la limite de l'horaire contractuel de base de 1/3, sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse dépasser 32 heures (y compris les heures complémentaires).*] (1)

NOTA : (1) ARTICLE exclu de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre VII : Dispositions diverses.
ARTICLE 26 : Application.

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Chapitre VII : Dispositions diverses.
ARTICLE 27 : Dépôt.

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des ARTICLES L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'ARTICLE L. 132-10 du code du travail.

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 16 février 1999.

- **FORMATION PROFESSIONNELLE DES CONDUCTEURS ROUTIERS, ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 1999**

Accord 1999-09-21

**Accord relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers
Étendu par arrêté du 2 mars 2000 JORF 12 mars 2000**

Crée(e) par Accord 1999-09-21 BO conventions collectives 99-46 étendu par arrêté du 2 mars 2000 JORF 12 mars 2000

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC.

PRÉAMBULE

Formation professionnelle des conducteurs routiers

En vigueur étendu

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

Conformément aux dispositions de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, les parties signataires ont exprimé leur volonté commune de renforcer la sécurité des conducteurs routiers et des tiers dans la branche par une formation professionnelle approfondie et adaptée à l'activité du secteur tout en favorisant la mobilité interprofessionnelle.

ARTICLE 1

TITRE 1er : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers - FIMO.

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2001, tout conducteur nouvellement embauché par une entreprise du secteur de la fabrication d'ameublement entrant dans le champ d'application du présent accord, doit être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire relevant du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, relatif à la formation dans le transport routier public de marchandises pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC.

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de FIMO :

- les salariés détenteurs de l'un des diplômes suivants : CAP, BEP, ou CFP de conducteur routier ;
- les salariés justifiant d'une expérience de 3 ans minimum comme conducteur professionnel de véhicules de plus de 7,5 tonnes au cours des 6 dernières années;
- les salariés titulaires d'une FIMO relevant d'un accord de branche étendu.

L'employeur doit délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence (voir annexe II).

ARTICLE 2

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Objectifs.

En vigueur étendu

Les actions de formation continue obligatoire doivent répondre aux objectifs suivants:

- perfectionner aux techniques de conduite en situation normale et exceptionnelle ;
- actualiser les connaissances quant à la réglementation et aux dispositifs de contrôle ;
- sensibiliser à la sécurité routière et à l'arrêt.

ARTICLE 3

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Salariés concernés.

En vigueur étendu

Les salariés employés dans les entreprises de la fabrication d'ameublement entrant dans le champ d'application du présent accord, qui conduisent à titre permanent ou occasionnel, plus de 200 heures par an, un véhicule de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 mètres cubes doivent bénéficier de formation continue de sécurité répondant aux conditions fixées par le référentiel tel que stipulé en annexe I du présent accord.

La FCOS relevant du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, relatif à la formation dans le transport routier public de marchandises ;

Les FCOS, d'une durée minimum de 2 jours, relevant d'un accord de branche étendu, sont reconnues équivalentes pour les conducteurs embauchés par une entreprise relevant du présent accord, pour la durée de validité de cette FCOS.

L'employeur doit délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence (voir annexe II).

ARTICLE 4

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Durée minimale.

En vigueur étendu

La durée de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'ARTICLE 3 du présent accord est de 2 jours soit 14 heures.

ARTICLE 5

Formation professionnelle des conducteurs routiers

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Modalités de mise en place.

En vigueur étendu

Ces dispositions s'appliquent pour les salariés concernés et nés après le :

- le 1er janvier 1970 à compter du 1er juillet 2002 ;
 - le 1er janvier 1960 à compter du 1er juillet 2003 ;
 - le 1er janvier 1950 à compter du 1er juillet 2004 ;
 - à tous les autres salariés à compter du 1er juillet 2005.
-

ARTICLE 6

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Périodicité.

En vigueur étendu

Les salariés concernés doivent bénéficier de la FCOS visée à l'ARTICLE 3 tous les 5 ans.

Il peut être dérogé une fois, et dans la limite de 6 mois, aux dates fixées pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- contraintes particulières affectant le fonctionnement de l'entreprise.

La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenus à 5 ans à compter de la date normale d'échéance.

ARTICLE 7

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Période transitoire.

En vigueur étendu

Les conducteurs ayant suivi une formation à la sécurité routière visée au titre Ier sont concernés par le calendrier de formation continue prévue à l'ARTICLE 5.

Néanmoins, l'obligation de formation continue ne s'impose qu'à l'issue d'un délai de 5 ans maximum à compter de la date de fin de leur formation initiale.

ARTICLE 8

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Réalisation.

En vigueur étendu

La formation continue obligatoire visée à l'ARTICLE 3 du présent accord peut être assurée par :

- des organismes dispensateurs agréés par les signataires et par les pouvoirs publics ;
- des centres de formation d'entreprises agréés par les signataires et par les pouvoirs publics ;
- des moniteurs d'entreprises agréés par les signataires et par les pouvoirs publics.

Le contenu de la FCOS doit respecter le cursus défini en annexe I du présent accord.

ARTICLE 9

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Attestation de formation.

En vigueur étendu

A défaut de dispositions réglementaires, toute action de formation continue donne lieu à l'établissement d'une attestation délivrée par l'organisme ayant dispensé la formation.

Les attestations justifiant de la formation ou des équivalences prévues par le présent accord doivent être détenues à bord du véhicule par le conducteur dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 10

Formation professionnelle des conducteurs routiers

TITRE II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS.
Financement.

En vigueur étendu

Le financement des frais des formations visées au présent titre est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'Etat et des collectivités locales, y compris les dispositifs de financement de formations de demandeur d'emploi ;
 - la taxe parafiscale assise sur les immatriculations de véhicules ;
 - les contributions des entreprises au titre du plan de formation et, le cas échéant, du capital temps de formation pour les salariés non visés à l'ARTICLE 3.
-

ARTICLE 11

TITRE III : Dispositions diverses.
Champ d'application.

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective de la fabrication d'ameublement défini par l'accord du 14 janvier 1986 (étendu par arrêté du 28 mai 1986).

ARTICLE 12

TITRE III : Dispositions diverses.
Suivi du dispositif.

En vigueur étendu

La CPNE de la branche assure une mission de suivi du présent accord.

ARTICLE 13

TITRE III : Dispositions diverses.
Modification de la réglementation.

En vigueur étendu

En cas de modification de la réglementation pouvant avoir une incidence sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rapprocher dans les 3 mois qui suivent en vue d'étudier les adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

ARTICLE 14

TITRE III : Dispositions diverses.
Dépôt.

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Formation professionnelle des conducteurs routiers, Annexe I

Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

En vigueur étendu

Prérequis

Etre titulaire du permis C ou E (C) et exercer l'activité de conducteur routier.

Public

Conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes, dans le secteur de la fabrication d'ameublement.

Moyens

Véhicules :

- poids réel supérieur ou égal à 75 % du PTAC ou du PTRAC;
- véhicule articulé : PTRAC 32 tonnes minimum, souhaité 38 tonnes ;
- porteur : PTAC 17 tonnes, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas de charger ses véhicules au PTAC ou au PTRAC mentionné ci-dessus, la formation sera réalisée, avec les véhicules de l'entreprise chargés dans les conditions normales d'exploitation.

Autres moyens :

- rétroprojecteur ;
- projecteur de diapositives ;
- lecteur vidéo ;
- documentations.

Organisation

2 jours, soit 14 heures :

- 12 heures de face-à-face pédagogique ;
- 16 stagiaires maximum en salle ;
- 4 stagiaires maximum par véhicule pour la conduite.
- 2 heures pour l'accueil et l'évaluation des compétences acquises et synthèse de stage. Durées

GROUPE / HEURES

Accueil :

Bilan des connaissances en matière de :

- réglementations et sécurité routière 1 heure ;
 - techniques et comportement en conduite 2 heures (0 h 30 stagiaire).
- = 3 heures

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations de la circulation et du travail dans les transports pour compte propre, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle.

= 2 heures

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile, dont 0 h 45 de conduite individuelle sur route.

= 3 h 30 heures

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

= 2 heures

Spécificités liées à l'activité de la fabrication d'ameublement.

= 2 heures

Spécificités liées à l'activité de la fabrication d'ameublement.

= 2 heures

Evaluation des acquis, synthèse du stage.

= 1 h 30 heures

Total ... 14 heures

Les durées sont proposées à titre indicatif, elles peuvent être adaptées par module en fonction des besoins constatés du groupe. THÈME 1

BILAN DES TECHNIQUES, DU COMPORTEMENT ET DES CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE CONDUITE

Réglementations et sécurité routière

Objectif :

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite ;
- réglementations spécifiques aux transports;
- circulation routière.

Éléments de contenu :

Conduite :

Observation du comportement et des attitudes du conducteur.

Observation de la technique de conduite par les relevés :

- de la consommation ;
- de la vitesse;
- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos;
- utilisation des dispositifs de contrôle ;
- réglementation du transport dans l'Union européenne.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- contrôles et sanctions ;
- comportement en cas d'accident ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- spécificités des autres usagers.

Moyens :

- questionnaires à choix multiples;
- grilles de correction ;
- fiches de relevé de conduite. THÈME 2

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES DE L'ENSEMBLE DES RÉGLEMENTATIONS DE LA CIRCULATION ET DU TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS POUR COMPTE PROPRE, CONNAISSANCE ET UTILISATION DES DISPOSITIFS DE CONTRÔLE

Objectifs :

Actualiser les connaissances sur :

- la réglementation sociale et du travail ;
- la réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle;
- les réglementations du transport dans l'Union européenne.

Éléments de contenus :

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail ;
- présentation de la convention collective de la branche.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos.

Dispositifs de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Documents d'accompagnement de la marchandise, principe d'utilisation :

- bordereau de livraison ;
- facture.

Le protocole de sécurité :

- principe ;
- respect des consignes.

Supports pédagogiques :

- convention collective nationale et annexes de la branche ;
 - chronotachygraphes ;
 - feuilles d'enregistrements ;
 - fascicule " La réglementation européenne des temps de conduite et de repos ". THÈME 3
PERFECTIONNEMENT AUX TECHNIQUES DE CONDUITE
EN SITUATION NORMALE COMME EN SITUATION DIFFICILE
- Objectif :

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu :

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;

- distance de sécurité ;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, les risques de renversement, adhérence);
- circulation dense, rapide et urbaine ;
- dépassements;
- grandes descentes ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

Supports pédagogiques:

- documentations constructeurs;
 - vidéo " Les lits d'arrêt d'urgence ". THÈME 4
SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE
ET RESPECT DES AUTRES USAGERS
- Objectifs :

Actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds.

Prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident.

Adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenus :

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- statistiques des accidents de la route ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds ;
- hygiène de vie, stress, fatigue ;
- mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux roues, piétons) ;
- anticipation de leurs comportements ;
- conduite préventive.

Supports pédagogiques :

- diapositives ;

- statistiques de la sécurité routière ;

- vidéo " Un p'tit gars de 23 ans " ;

- " Le p'tit plus poids lourds ". THÈME 5
SPÉCIFICITÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ DU SECTEUR
DE LA FABRICATION D'AMEUBLEMENT
Objectifs :

Développer la qualité de service et l'image de marque, notamment par le comportement du conducteur.

Appliquer les règles de sécurité et de manutention manuelle dans les opérations de manutention.
Eléments de contenu :

Rôle commercial du conducteur-livreur :

- relations clients-fournisseurs ;

- la livraison (documents, encaissements, réserves éventuelles).

Principes ergonomiques :

- les accidents du travail spécifiques à la profession (véhicules à l'arrêt) ;

- gestes et postures.

ÉVALUATION DES ACQUIS

Questionnaire à choix multiples élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

ATTESTATION

En vigueur étendu

Je soussigné ...

Nom

Prénom

Qualité
de la société ...

sise ...

atteste que M. ...

Nom

Prénom

est employé dans notre société en qualité de ...

est titulaire d'une attestation FIMO (ou à défaut, est réputé répondre aux conditions d'équivalence fixées par l'accord du 21 septembre 1999)

est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au ...

La présente attestation est délivrée en application et conformément à l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers dans la fabrication de l'ameublement.

Fait à ... le ...

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 21 septembre 1999.

- **CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE GARNISSEUR EN SIÈGES CONTEMPORAINS. ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2000**

Accord 2000-11-08

Accord relatif au certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains

Crée(e) par Accord 2000-11-08 BO conventions collectives 2000-52

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC.

Certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains

Décision de la CPNE de la fabrication de l'ameublement

En vigueur signataires

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 instituant la commission paritaire nationale de l'emploi et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CPNE, réunis le mercredi 8 novembre 2000, décident la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), garnisseur en sièges contemporains.

Le document de présentation de ce CQP figure en annexe I.

ANNEXE I.
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE GARNISSEUR EN SIÈGES
CONTEMPORAINS.

I. - Dossier d'opportunité.

En vigueur signataires

Analyse de l'activité

Présentation :

Les fabricants de sièges rembourrés et de salons, utilisent depuis plus de 20 ans des éléments de garnissage constitués de matériaux synthétiques.

La mise en oeuvre de ces matériaux implique des savoir-faire assez différents de ceux nécessaires à la fabrication de sièges garnis à base de matières végétales et animales.

Les professionnels du secteur trouvent très difficilement des personnels possédant les compétences adaptées pour assurer la réalisation des garnitures contemporaines car il n'existe pas de formation spécifique centrée sur ces types de compétences, malgré l'antériorité de l'utilisation des matériaux synthétiques.

Le référentiel du diplôme du CAP tapissier garnisseur (option A), effleure ces connaissances, et ne les aborde que de façon très parcellaire en terme d'application pratique.

Des réflexions ont été menées au sein des structures éducatives, notamment à l'AFPIA, avec un certain nombre de professionnels et la commission formation sur l'incidence des évolutions technologiques et des mutations significatives sur le niveau de compétences de ces personnels.

Pour quantifier le potentiel nécessaire en compétence une enquête nationale a été décidée. Celle-ci a permis de confirmer les besoins préalablement exprimés et de conforter les premières analyses.

Plus de 64 % des entreprises ayant retourné l'enquête déclarent être intéressées par cette formation. Certaines souhaitent la mise en place rapide du dispositif pour pallier le déficit de ces compétences sur le marché du travail.

Il est donc apparu nécessaire d'actualiser les savoirs et savoir-faire des agents de production spécialiste de la garniture contemporaine.

Devenir et orientation :

Il est impératif d'élaborer un programme de formation répondant aux exigences des processus de mise en oeuvre qui sont utilisés dans toutes les entreprises de fabrication des sièges, quels que soient la taille et les produits fabriqués.

L'évolution des matériaux ne présente pas de modification notable ces dernières années et apparemment, des changements fondamentaux ne sont pas à prévoir prochainement. Il en est de même pour les process industriels de mise en oeuvre des garnitures.

Cette stabilité permet d'envisager un référentiel de formation solide et durable dans le temps qui correspond donc à un besoin exprimé aujourd'hui et qui ne subira pas de profondes modifications à moyen terme.

ANNEXE I.
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE GARNISSEUR EN SIÈGES
CONTEMPORAINS.

II - Référentiel de l'activité professionnelle.

En vigueur signataires

1. Appellation de la fonction :

Garnisseur en sièges contemporains.

2. Autres appellations utilisées dans les entreprises :

Tapissier garnisseur.

Tapissier industriel.

3. Présentation de la fonction :

Le tapissier industriel réalise la garniture et l'habillage des sièges de conception contemporaine.

4. Situation fonctionnelle des entreprises :

Sociétés réalisant la garniture de sièges et de salons avec des matériaux actuels dans un contexte de fabrication industrielle.

5. Description des activités :

Le garnisseur en sièges contemporains est amené à exercer en autonomie des activités dans le cadre de la réalisation du rembourrage et/ou de l'habillage d'un élément permettant aux individus de s'asseoir ou de se coucher.

Il devra être en mesure de s'adapter à l'utilisation de matériaux pouvant fortement évoluer en raison des développements technologiques. Il oeuvrera également dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

6. Tâches principales susceptibles d'être mises en oeuvre :

a) Etude des documents descriptifs et graphiques. Préparation des modes opératoires (façonnage, contrôle, manutention) ;

b) Mise en oeuvre chronologique des séquences opératoires. Vérification et contrôle. Stockage des produits finis. Entretien des matériels.

Le champ d'intervention du garnisseur en sièges contemporains s'articule donc entre ces deux grands domaines qui sont représentés de façon synthétique sur le tableau de la page suivante (non reproduit).

7. Compétences attendues sur l'activité du garnisseur en sièges contemporains :

a) Etude et préparation :

- sélectionner les informations nécessaires à la réalisation des garnitures ;
- étudier les documents de fabrication et de suivi ;
- décrire les modes opératoires de mise en oeuvre ;
- contrôler qualitativement et quantitativement la matière d'oeuvre et les fournitures connexes ;
- rendre compte à sa hiérarchie. b) Mise en oeuvre :
- organiser son poste de travail ;
- s'assurer de l'approvisionnement ;
- régler les matériels ;
- assurer la liaison et le renfort des éléments des carcasses ;
- réaliser la pose des suspensions et des supports ;
- effectuer l'ajustage des mousses, des ouates et profilés ;

- réaliser les opérations d'encollage ;
- procéder à la pose des éléments de rembourrage ;
- réaliser l'empochage des coussins et le housage des carcasses ;
- accomplir l'agrafage des housses et des toiles de fond ;
- poser les accessoires (pieds, mécaniques...) ;
- exécuter les finitions ;
- contrôler et vérifier ;
- transmettre les informations sur les anomalies constatées.

d) Responsabilité et autonomie :

Le garnisseur en sièges contemporains reçoit des bordereaux et documents de travail pour l'exécution des opérations de garnissage. Il doit suivre avec exactitude les consignes et réaliser un autocontrôle des phases de travail.

Il est en contact permanent avec sa hiérarchie et participe à l'amélioration de la qualité.

ANNEXE I.
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE GARNISSEUR EN SIÈGES
CONTEMPORAINS.

III - Présentation du CQP de garnisseur en sièges contemporains.

En vigueur signataires

a) Public visé :

Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord national relatif aux CQP.

Typologie du public :

- salariés dans le cadre d'un contrat de qualification ;
- salariés d'entreprise en formation continue ;
- demandeurs d'emploi en reconversion.

b) But recherché :

Préparer le public en formation à une qualification correspondant aux besoins des entreprises de l'ameublement dans le domaine du garnissage de sièges en matériaux contemporains.

c) Objectifs pédagogiques généraux :

Former des agents de production dans le domaine de la garniture contemporaine, qui à l'issue du cycle auront acquis les compétences suivantes :

- les savoirs technologiques sur les matériaux rentrant dans la fabrication des produits ;
- les connaissances des process liés aux opérations de garnissage et à l'utilisation du matériel ;
- les savoir-faire à mettre en oeuvre pour s'approprier les comportements adaptés au travail à réaliser en

respectant les règles de sécurité ;

- les apprentissages relatifs aux contrôles et à la qualité des produits ;
- la capacité d'adaptation aux situations professionnelles en continuelle évolution.

d) Cours de formation ;

La formation représente une durée totale de 210 heures.

Le contrat de qualification sera d'une durée de 6 mois.

e) Organisation des contenus :

Le programme de formation abordera les matières suivantes :

- technologie professionnelle de spécialités (durée 35 heures) ;
- méthodes d'exécution sur les produits en tissu agrafé (durée 105 heures) ;
- méthodes d'exécution sur les produits à revêtement déhoussable (durée 35 heures) ;
- organisation générale du travail et perfectionnement sur cuir et matériaux spécifiques (durée 35 heures).

f) Niveau requis :

Pas de niveau spécifique exigé à l'entrée en formation.

g) Validation du CQP :

Le CQP de garnisseur en sièges contemporains représente la reconnaissance professionnelle, mentionnée dans la convention collective de l'ameublement qui valide le cursus de formation.

La réussite de l'examen final donne droit à la délivrance d'un certificat.

h) Garantie minimale de classification :

Le CQP de tapissier en garniture contemporaine garantit le positionnement minimum au niveau 31 de la classification des emplois des AP de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

ANNEXE I.
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE GARNISSEUR EN SIÈGES
CONTEMPORAINS.
IV - Référentiel de formation.

En vigueur signataires

Les activités décrites ci-dessus permettent de définir le programme de formation qui est présenté sous forme de compétences terminales.

Ces dernières serviront de repères pour établir les situations d'évaluation finales.

Ces compétences s'articulent autour des capacités générales qui regroupent les savoir-faire essentiels que doit maîtriser un tapissier en garniture contemporaine. Elles sont répertoriées avec la lettre " C " (C 1, C 2, C 3, C 4). Des connaissances théoriques sont associées à ces savoir-faire qui forment un couple interactif dont les relations sont associées aux cours des séquences de formation. Ces savoirs théoriques sont répertoriés par la lettre " S " (S 1, S 2, S 3, S 4, S 5).

La présentation du référentiel n'est pas reliée directement à la planification pédagogique de l'action de formation, ni aux modules, toutefois des relations d'ordre logique doivent établir une certaine chronologie des enseignements.

a) Compétences abordées :

(tableau non reproduit)

C 1 S'INFORMER

C 11 Collecter, rechercher les données.

C 11-1 Collecter des informations.

Consulter son supérieur.

Interroger un fabricant.

Sélectionner dans une documentation.

C 11-2 Réceptionner les documents et les éléments de fabrication.

Vérifier la présence des documents de fabrication, des pièces à monter ou poser.

Vérifier la conformité des composants.

C 12 Décoder et analyser un dossier technique.

C 12-1 Décoder et analyser des documents techniques.

Localiser les composants d'un produit sur les dessins d'ensemble.

Lire et analyser les dessins de définition et des schémas de matériel.

C 12-2 Analyser les données.

Etudier la nature et l'ordre des opérations.

Décrire la relation entre les opérations et les matériels.

C 2 TRAITER / DÉCIDER

C 21 Identifier le produit.

C 21-1 Inventorier les caractéristiques des produits.

Identifier les produits en fonction de leurs destinations et des matériaux à mettre en oeuvre.

C 21-2 Etablir les quantitatifs.

Identifier les composants et les quantités.

Effectuer les classements critériés.

C 22 Etablir les modes opératoires.

C 22-1 Déterminer les phases opératoires.

Indiquer l'ordonnancement des phases et sous-phases.

Préciser la nature des opérations.

Choisir et situer les éléments de référence des supports, composants et produits.

C 22-2 Définir les moyens. Enumérer les moyens nécessaires.
Définir les outillages correspondants.

C 23 Organiser, les flux matières.

C 23-1 Contrôler les approvisionnements.

Indiquer la nature et les quantités en composants et produits.

C 23-2 Assurer l'approvisionnement des postes de travail en aval.

Vérifier l'ordre de passage et les durées de cycles ou d'opérations.

Rendre compte à son supérieur des aléas et dysfonctionnements.

C 24 Gérer les documents de suivi.

Indiquer les informations relatives à la production.

Consigner les anomalies de production.

C 3 METTRE EN OEUVRE - RÉALISER

C 31 Organiser son poste de travail.

Disposer rationnellement les supports et accessoires sur le poste de travail.

Rendre accessible le poste et l'environnement.

Tenir compte des règles de prévention et de sécurité.

C 32 Conduire les opérations de garnissage et d'habillage.

C 32-1 Préparer les outillages et les pièces.

Régler les outillages.

Effectuer les modifications éventuelles.

C 32-2 Mettre en oeuvre.

Réaliser manuellement ou mécaniquement les opérations.

Procéder à la mise en route des actions.

Observer le déroulement de ceux-ci.

Identifier les anomalies.

Appliquer les règles de sécurité.

C 33 Assurer le suivi des opérations de garnissage et d'habillage.

Assurer l'approvisionnement et l'évacuation des pièces et composants.

Procéder au changement des outillages et à l'alimentation des chargeurs et magasins.

Contrôler quantitativement les pièces.

C 34 Assurer la qualité.

Procéder aux mesures et contrôles en cours et en fin de travail.

Palier les dérives éventuelles.

Consigner les résultats sur le tableau de bord.

C 35 Emettre des propositions d'amélioration.

Identifier et hiérarchiser les possibilités d'amélioration et de rationalisation.

Proposer et justifier des solutions.

C 35 Maintenir en état les matériels.

Effectuer l'entretien et la maintenance préventive de 1er niveau.

Etablir un rapport d'intervention de la maintenance.

C 4 COMMUNIQUER

C 41 Prendre en compte les informations.

Appliquer les consignes orales et écrites.

Recueillir les informations manquantes.

C 42 Transmettre les informations à sa hiérarchie.

Avertir son supérieur hiérarchique en cas de défaillance, de dérive ou de dysfonctionnement.

Consigner par écrit les informations de production.

C 43 Participer aux actions de formation.

Exposer et expliciter les tâches réalisées sur son poste de travail.

Récupérer et traiter les informations à mettre en oeuvre. b) Savoirs associés aux compétences :

S 1 CONNAISSANCE STRUCTURELLE

S 11 Système de conception et de construction.

Approche technique, terminologie, désignation.

Morphologie et ergonomie.

Classifications, normes, labels.

Analyse historique et stylistique.

S 12 Composants principaux et auxiliaires.

Dispositions constructives et compositions d'un produit :

Physiques mécaniques et dimensionnelles.

Nomenclature :

Présentation des documents ;

Références des matériaux.

S 2 MATÉRIAUX : structure et produits associés

S 21 Identification et classification

Notions de classe, de famille et de variétés :

Matériaux de structure.

Matériaux de garnissage.

Matériaux d'habillage.

Produits accessoires : quincaillerie, éléments d'assemblage, colles ...

Commercialisation-normalisation.

S 22 Caractéristiques physiques, mécaniques chimiques :

Aspect, masse volumique, couleur, résilience, portance ...

Notions simples de flexion, de compression de flambage et de traction mouillabilité, de prise, d'adhérence, de compatibilité.

Notions de durabilité et de vieillissement.

S 23 Comportement par rapport aux conditions de mise en oeuvre :

Notions de déformation.

Notions de dégradation, d'altération, de stabilité.

Principes et procédés :

De traitement.

De protection.

S 3 SYSTÈMES D'EXPRESSION GRAPHIQUE

S 31 Dossier de fabrication :

Descriptif, plans de définition, gammes.

S 32 Fonctions et relations entre ces documents :

Les conventions de représentation et de projection.

Les documents normatifs et les fiches techniques.

Les gabarits.

Les schémas.

S 33 Les codes et les langages normalisés :

Les codifications conventionnelles.

La cotation.

S 4 CONNAISSANCE DES PROCESSUS (MATÉRIEL)

S 41 Les matériels :

Techniques et matériels :

Agrafeuses.

Cloueuses et clouteuses.

Scies à mousse.

Pistolets à colles (à pulvérisation et thermique).

Empocheuses (à compression et à dépression).

S 42 Condition de sécurité et règles de travail :

Principe de sécurité.

Manutention.

Notion pratique d'électricité.

S 45 Maintenance :

Maintenance préventive.

Maintenance corrective.

S 5 CONNAISSANCE DES PROCESSUS (MÉTHODE)

S 51 Les étapes de la fabrication :

Définition du processus.

Les contraintes technologiques.

Les contraintes économiques.

S 52 Organisation du poste de travail :

Notion d'agencement.

Notion d'ergonomie.

Notion de circuit de déplacement minimal.

S 53 Gestion de la fabrication :

Gestion de la production :

Ordonnancement-lancement.

Mesure du temps.

Notion de production et de productivité.

Coût de production :

Dépenses directes, fixes ou variables.

Dépenses indirectes, fixes ou variables.

S 54 Le contrôle de la qualité :

Concept de gestion de la qualité.

Notion d'indicateur de la qualité.

Notion d'autocontrôle.

Certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains

ANNEXE I.
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE GARNISSEUR EN SIÈGES
CONTEMPORAINS.

IV - Modalités institutionnelles de la validation.

En vigueur signataires

1. Les acteurs de la formation

La formation en alternance suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action éducative mettent en oeuvre les moyens pratiques de sa réussite.

Il est donc indispensable que soit définie en préalable à l'action la nature des moyens qui permettront de réaliser avec efficacité la liaison entreprise-centre de formation.

a) L'organisme de formation :

Pour réaliser les actions de formation relatives à la garniture et à l'habillage des sièges, les centres devront répondre aux caractéristiques suivantes.

Moyens en personnels :

Formateurs possédant les compétences dans les domaines technologiques et pratique de la tapisserie industrielle.

Moyens en matériel :

Equipement pédagogique adapté :

Matériel informatique.

Matériel vidéo et de projection.

Supports pédagogiques et de simulation.

Matériel d'application pratique :

Machines, équipements et postes de travail adaptés aux réalisations dites contemporaines.

Suivi des formations :

Assurer avec efficacité la liaison entre les formateurs et les tuteurs de l'entreprise pour harmoniser le processus d'apprentissage avec les aptitudes du stagiaire. Les éléments recueillis lors des contacts doivent être formalisés dans un document de liaison.

b) Les entreprises d'accueil :

Elles constituent un milieu privilégié de formation pour les activités de garnissage industriel. Elles permettent au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être par la connaissance de l'environnement professionnel qu'elles induisent.

Il est souhaitable que les entreprises entrant dans le cadre du champ d'activité déjà défini et désirant former un jeune salarié, disposent d'un équipement de qualité, soient porteuses d'une stratégie de production en phase avec les exigences technologiques actuelles, et dans le respect de la législation et des normes de sécurité en vigueur.

Il est indispensable de rappeler que la nature du contrat de qualification implique également que l'entreprise soit investie d'une réelle mission éducative. Elle doit donc apporter son concours le plus efficace, dans la gestion de l'alternance et dans la conduite de la stratégie pédagogique.

Pour permettre une optimisation des acquis du stagiaire, il est indispensable de nommer un tuteur qui assurera une mission d'interface entre formation et activité professionnelle sur le terrain. Cet interlocuteur privilégié auprès du stagiaire devra posséder le niveau de compétence professionnelle requis pour exercer sa fonction, et assurer les missions suivantes :

- apporter un soutien méthodologique pour rendre le travail formateur ;
- exercer une fonction de facilitateur en accompagnant l'apprenant ;
- accueillir, soutenir, dynamiser le candidat ; - faire le point et assurer le suivi.

2. Validation des acquis

a) Modalités institutionnelles de la validation :

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le centre de formation est mandaté par la CPNE et a pour mission d'organiser les épreuves d'examens nécessaires à l'obtention du CQP de garnisseur en sièges contemporains.

Inscription aux examens :

Le centre de formation enregistre la demande de formation de garnisseur en sièges contemporains et avise l'employeur et le salarié de l'inscription de ce dernier au CQP. Un bulletin d'inscription lui est automatiquement adressé.

Préparation des examens :

Le centre de formation organise la préparation des examens.

Les sujets d'examens seront établis dans la confidentialité la plus absolue.

Les sujets seront remis aux examinateurs le jour des épreuves.

Déroulement des épreuves :

La validation des connaissances comporte systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve écrite évaluée :

Les connaissances liées aux savoirs associés, c'est-à-dire au domaine technologique de spécialité.

Cette épreuve fait l'objet d'une double correction ; formateurs du centre de formation et un professionnel membre du jury.

L'épreuve pratique évalue :

Les compétences liées aux savoir-faire professionnels. Elle est constituée de 2 réalisations faisant intervenir différentes techniques de garnissage et d'habillage.

Cette épreuve se déroule sous le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité d'exécution des travaux réalisés.

Constitution du jury :

Le jury est composé de 2 professionnels et au minimum d'un formateur de la discipline concernée.

La présidence du jury est attribuée à un des professionnels.

Dans le cadre du jury, la CPNE sera informée de la date des épreuves et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

Compétence du jury :

Le jury évaluera la qualité des réalisations des stagiaires durant les épreuves.

Il disposera pour sa délibération des notes obtenues par les candidats aux épreuves écrites et pratiques.

Il pourra consulter le formateur responsable de l'action de formation pour l'obtention de compléments d'informations.

L'ensemble des notes sera reporté sur un procès-verbal, signé par le président du jury.

Délivrance des certificats :

La liste des reçus sera définitivement arrêtée par le jury d'examen, la CPNE ou ses mandataires délivreront les certificats de qualification professionnelle aux impétrants.

b) Définition des épreuves : Epreuve écrite :

Elle consiste à évaluer les connaissances du candidat dans les matières technologiques et organisationnelles.

Epreuve pratique :

Elle comporte la réalisation totale ou partielle d'un ou de plusieurs garnissages de siège ou de couchage suivant les typologies de produits fréquemment présents sur le marché.

Tableau des épreuves du CQP :

:-----:				
: NATURE	: COEFFICIENT:	DURÉE :	NOTE :	:
: des épreuves	:	: (en heures):	éliminatoire:	:
:	:	:	: sur 20	:
:-----:				
: Ecrite	:	:	:	:
:Technologique et	:	:	:	:
:organisation du travail	: 2	: 2	: 6	:
: Pratique	:	:	:	:
:1re épreuve	: 4	: 4	: 10	:
:2e épreuve	: 4	: 2	: 10	:
:-----:				

Une note inférieure à 12 sur 20 représentant la moyenne calculée sur l'ensemble des épreuves, est éliminatoire.

Mentions :

- 14 note 16 Bien ;
- 16 note 18 Très bien ;
- 18 note 20 Excellent.

En vigueur signataires

Fait à Paris, le 8 novembre 2000.

- **INTÉGRATION D'UN NOUVEAU TITRE À LA LISTE DES DIPLÔMES. DÉCISION DU 8 NOVEMBRE 2000**

Décision 2000-11-08

Décision de la CPNE relative à l'intégration d'un nouveau titre à la liste des diplômes

Créé(e) par Décision 2000-11-08 BO conventions collectives 2000-52

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

CGT-FO ;

Fibopa CFE-CGC ;

FNCB-CFDT.

Intégration d'un nouveau titre à la liste des diplômes

En vigueur signataires

Les membres de la CPNE, réunis le 8 novembre 2000, décident d'intégrer le titre " Vendeur agenceur de cuisines et salles de bains " à la liste des diplômes validée le 11 juin 1997.

En vigueur signataires

Fait à Paris, le 8 novembre 2000.

- **CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE. DÉCISION CPNE DU 23 FÉVRIER 2001**

Décision CPNE 2001-02-23

Décision de la CPNE portant sur le certificat de qualification professionnelle

Crée(e) par Décision CPNE 2001-02-23 BO conventions collectives 2001-23

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

Certificat de qualification professionnelle

En vigueur signataires

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 instituant la commission paritaire nationale de l'emploi et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CPNE, réunis le 23 février 2001, décident la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE. CONDUCTEUR DE MATÉRIELS AUTOMATISÉS POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT. I. - Dossier d'opportunité.

En vigueur signataires

Analyse de l'activité

Présentation :

De nombreuses réflexions sont menées au sein de la profession et de la commission formation sur l'incidence des évolutions technologiques et des mutations significatives sur le niveau de compétence des personnels de production des entreprises de l'ameublement.

Il est apparu nécessaire d'actualiser les savoirs et savoir-faire des agents de production conduisant des matériels complexes et automatisés.

Les connaissances requises pour piloter ces matériels de production doivent maintenant s'orienter vers la compréhension et l'analyse fonctionnelle et structurelle des matériels automatisés ainsi que sur la capacité à maintenir en état et à intervenir sur les dysfonctionnements mineurs.

Des travaux ont été conduits dans le cadre de la CPNE, pour élaborer et mettre en place une formation technique orientée vers la conduite et la maintenance de matériels automatisés débouchant sur un CQP assurant au salarié un positionnement minimal dans la classification de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Il est difficile de dégager des éléments statistiques sur les entreprises qui possèdent des matériels complexes et automatisés, car ces derniers n'ont pas de liens ni avec les tailles des structures, ni avec la typologie des fabrications (bois massif, panneaux, sièges ..).

Toutefois, pour percevoir avec davantage de précision la pertinence de cette approche, une enquête nationale a été décidée. Elle a permis de confirmer les besoins préalablement exprimés et de conforter les premières analyses.

Les réponses à ce sondage sont encourageantes et représentent un peu plus de 51 % d'entreprises intéressées par cette formation sur 73 réponses qui ont été retournées. Un envoi de plus de 730 questionnaires avait été effectué.

Certaines entreprises ont déclaré pouvoir inscrire plusieurs stagiaires à une telle formation.

Devenir et orientation

Il apparaît donc, comme dans beaucoup d'autres secteurs, que l'accélération des processus de modernisation n'a pas toujours été accompagnée d'une remise à niveau des compétences du personnel.

L'évolution actuelle des matériels se caractérise par l'accroissement du nombre de variables à traiter, qui implique de former les conducteurs de matériels automatisés sur des axes pluriels :

- un axe lié à la professionnalisation, c'est-à-dire à la mise en oeuvre des savoir-faire professionnels, à la rigueur et à la qualité du travail et aux capacités de transfert ;
- un axe orienté vers l'automaintenance des matériels et la mise en oeuvre des procédures de diagnostic des pannes ;
- une orientation qui porte sur la responsabilité, l'autonomie et la capacité à rendre compte ;
- une direction reliée au respect des normes d'hygiène et de sécurité, adaptées au moyen de production et à son environnement humain ;
- un axe relié au développement des capacités de communication et à l'intégration de connaissances scientifiques et mathématiques rattachées au domaine professionnel.

Exploration des champs couverts par les contenus de formation

Les formations de base des métiers et fonctions relatives à la fabrication du mobilier peuvent être schématisées de la manière suivante :

```
:-----:
: Champ représentant les compétences abordées dans:
: le référentiel CAP Ebéniste                       :
:-----:
:-----:
: Champ représentant les compétences abordées dans:
: le référentiel CAP FIMM                           :
:-----:
:-----:
: Champ représentant les compétences abordées dans:
: le référentiel du CQP Conducteur de matériels     :
: automatisés pour la fabrication de l'ameublement :
:-----:
:-----:
: Champ représentant les compétences abordées dans:
: le référentiel du CQP Vernisseur en ameublement :
:-----:
:-----:
```

Le diplôme du CAP FIMM est le référent pour les contenus relatifs à l'enseignement de la productique au niveau V (éducation nationale).

Le référentiel de ce diplôme aborde un ensemble de savoirs génériques sur la fabrication de produits relevant de la menuiserie et de l'ameublement industriels.

Le contenu qui en découle est donc enseigné à partir des usinages à réaliser sur des pièces ou des sous-ensembles, avec un matériel qui est complètement tributaire de l'équipement du centre de formation qui réalise la formation.

La démarche qui est proposée pour ce CQP est centrée sur la conduite d'un système ou d'un équipement à caractère complexe, et sur la maintenance de premier niveau que l'opérateur doit assurer pour réaliser un rendement et une qualité maxima.

Le référentiel proposé pour le CQP de conducteur de matériels automatisés balaie un ensemble de processus qui ne se borne pas uniquement à l'usinage, mais recense des techniques et des technologies que l'on utilise couramment dans des sites de fabrication de l'ameublement.

Cette approche est aussi un moyen performant d'analyse et d'amélioration des pratiques sur des matériels souvent difficiles d'accès pour des personnels n'ayant pas été confrontés à ce type d'équipement.

La formation en temps partagé entre le centre de formation et l'entreprise permet au stagiaire d'acquérir les connaissances qu'il pourra transférer directement sur le matériel dont il assure la conduite sur son lieu de travail.

Parmi les contenus de diplômes proposés par le ministère de l'éducation nationale, le CAP de conduite de machines automatisées de transformation, reprend dans l'analyse de l'activité professionnelle les caractéristiques principales du référentiel proposé dans ce document.

On y retrouve les compétences associées au montage et au réglage des outils, à la mise en action des organes, au contrôle et à la surveillance des opérations, ainsi que le maintien de la machine en état de bon fonctionnement, qui sont indubitablement les éléments liés à l'exercice de cette activité. Toutefois, le référentiel de ce CAP précise les champs d'activité professionnelle dans lesquels se manifeste l'ensemble de ces compétences ; le secteur du bois et de l'ameublement est absent de cette liste.

Le matériel utilisé dans la profession étant très diversifié, il convient donc d'envisager une formation spécifique qui sera adaptée au terrain et centrée sur des projets à conduire ou des problèmes à résoudre, propres aux objectifs de fabrication des centres de production de l'ameublement.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.
CONDUCTEUR DE MATÉRIELS AUTOMATISÉS POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT.
II - Référentiel de l'activité professionnelle.

En vigueur signataires

1. Appellations de la fonction

Opérateur sur matériel complexe.

Opérateur de production.

Agent d'usinage.

2. Présentation de la fonction

L'opérateur assure la conduite d'un matériel automatisé. Il en assure la maintenance de 1er niveau.

3. Situation fonctionnelle des entreprises

Sociétés fabriquant tout ou partie de meubles ou de sièges.

4. Description des activités

L'opérateur possède les compétences nécessaires à la maîtrise d'un processus de fabrication et à la conduite d'un moyen de production dans les domaines de l'usinage, ou du montage, ou de la découpe, ou du piquage, ou du séchage, ou de la manutention, ou du conditionnement.

Il appréhende les techniques de bases en gestion de production et organisation du travail.

Une bonne communication écrite et orale est essentielle pour occuper cette fonction. Des notions informatiques sont également indispensables.

5. Tâches principales réalisées

a) Préparation des processus opératoires en corrélation avec les moyens de production (fabrication, contrôle, manutention). Préparation des outillages.

b) Mise en place et réglage des outils et des montages d'usinage. Installation des programmes et ajustement des origines avec contrôle des trajectoires, essais et vérifications.

c) Conduite, suivi et optimisation des matériels automatisés. Vérification de la conformité des résultats.

d) Maintenance de 1er niveau et mise en oeuvre des procédures de diagnostic.

Le champ d'intervention du conducteur de matériels automatisés s'articule donc entre ces quatre grands domaines qui sont représentés de façon synthétique sur le tableau de la page suivante.

:-----:			
:Conducteur de matériels automatisés pour:			
: la fabrication de l'ameublement :			
:-----:			
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:
:Préparation et:	Réglage et	:Conduite et suivi:	Maintenance:
: gestion :	:installation des :	: des opérations :	:
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:
:	:	:	:
:	:	:	:
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:
:- Produits à	:- Implantation	:- Lancement et	:- Maintenance:
:fabriquer ou à:	: des programmes	: suivi de la	:de 1er niveau:
:traiter	:- Installation	: production	:- Procédures :
:- Dossier de	: des outillages	:- Ajustements	:de diagnostic:
:fabrication	:- Réglages et	: éventuels	:
:- Processus	: ajustements des	:- Contrôle de	:
:opératoires	: origines	: la conformité	:
:- Programmes	:- Vérification	: des pièces	:
:- Préparation	: des actions	:	:
:des outillages:	:- Respect des	:	:
:	: normes de	:	:
:	: sécurité	:	:
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:

6. Compétences attendues sur l'activité du conducteur de matériels automatisés :

a) Préparation et gestion :

- adopter les données de fabrication aux exigences des opérations à réaliser : la chronologie des étapes de transformation, le cycle d'ordonnancement prévisionnel (passage des pièces, manutention, contrôles intermédiaires, etc.) ;

- définir les données d'approvisionnement : les lots de pièces, le nombre et la fréquence d'alimentation et de changements d'outils ;

- décliner le processus opératoire en fonction des définitions géométriques, cinématiques et technologiques.

b) Réglage et installation des programmes :

- organiser son ou ses postes de travail ;

- charger les différents programmes ;

- installer les différents outillages sur les porte-outils ou sur les magasins d'outils ;

- paramétrer le programme informatique en corrélation avec les caractéristiques de l'outillage et les variables d'alimentation ;

- réaliser les réglages et l'ajustement des origines machines, pièces ou montage d'usinage ;

- vérifier la géométrie et la cinématique des trajectoires ainsi que la cohérence du programme ;
- corriger les non-conformités de réglage lors du lancement ;
- respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

c) Mise en oeuvre et suivi de production :

- réaliser la production en cohérence avec le dossier technique ;
- contrôler les paramètres géométriques et dimensionnels ;
- assurer le suivi de la production en contrôlant les écarts par rapport aux prévisions, en détectant les aléas et en consignnant les incidents ;
- proposer et mettre en oeuvre des ajustements pour optimiser le processus de fabrication ;
- déclencher les approvisionnements et préparer les préréglages.

d) Maintenance :

- réaliser la maintenance préventive de 1er niveau prévue dans les documents fournis par le service maintenance ;
- tenir à jour un livre de bord en consignnant les situations engendrant des dysfonctionnements ;
- redémarrer les matériels de production après une interruption ;
- appeler le service maintenance en cas de dysfonctionnement majeur.

Certaines compétences décrites ci-dessus sous-tendent une capacité à communiquer oralement ou par écrit pour rendre compte et à fournir des informations sur l'état de la production et sur les aléas éventuels.



CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.
CONDUCTEUR DE MATÉRIELS AUTOMATISÉS POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT.
III - Présentation du CQP " conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement ".

En vigueur signataires

Public visé :

Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord national relatif aux CQP.

Il sera constitué de 2 catégories de personnel :

- des salariés en contrat de qualification ;
- des salariés d'entreprise en formation dans le cadre de la formation continue ou d'un congé individuel de formation.

But recherché :

Préparer le public en formation à une qualification correspondant aux besoins des entreprises de l'ameublement dans le domaine de la conduite de matériels automatisés.

Objectifs pédagogiques généraux :

Former des conducteurs de matériels automatisés qui, à l'issue du cycle de formation réuniront les compétences requises pour acquérir :

- les savoirs relatifs aux moyens techniques de production couramment utilisés dans les entreprises de l'ameublement ;
- les techniques d'usinage usuelles et les processus de fabrication à mettre en oeuvre ;
- les savoir-faire et les méthodologies à exploiter pour s'approprier les comportements adaptés au travail à réaliser dans le respect des règles de sécurité ;
- les principaux concepts de base relatifs aux parties commandes et opératives, ainsi qu'à leur interfaçage (informatique et commande numérique) ;
- les procédures à suivre et à mettre en oeuvre pour permettre d'effectuer les différents contrôles afin de maintenir le niveau de qualité requis.

Cursus de formation :

Durée du contrat de qualification : 1 an.

Durée de la formation : 420 heures, soit 12 semaines de 35 heures.

Niveau requis :

Niveau CAP ou BEP de l'enseignement professionnel et/ou avoir satisfait au test de connaissances générales validé par la CPNE.

Les tests retenus sont édités par le centre de psychologie appliquée et consultables au 25, rue de la Plaine, 75980 Paris Cedex 20 (réf. : tests différentiels d'aptitudes DAT 1-2-4-5).

Validation du CQP :

Le CQP de " conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement " représente la reconnaissance professionnelle mentionnée dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement qui valide le cursus de formation.

La réussite de l'examen final donne droit à la délivrance d'un certificat.

Garantie minimale de classification :

Le CQP de " conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement " garantit le positionnement minimum au niveau 32 de la classification des emplois des AP de la convention collective de la fabrication de l'ameublement. Après un délai de 3 mois, et dans la mesure où le titulaire occupe le poste correspondant au référentiel, le salarié sera classé au niveau minimum AP41.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.
CONDUCTEUR DE MATÉRIELS AUTOMATISÉS POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT.
IV - Référentiel de formation.

En vigueur signataires

Les activités décrites ci-dessus permettent de définir le programme de formation qui est présenté sous forme de compétences terminales.

Ces dernières serviront de repères pour établir les situations d'évaluation finales.

L'ensemble des compétences abordées dans la formation est présenté dans les tableaux suivants :

(Tableau non reproduit)

C 1 S'INFORMER

C 11 Décoder et analyser les données de définition.

Décrire les différents composants et les produits connexes.

Inventorier les surfaces à usiner ou à traiter et identifier les spécifications géométriques et dimensionnelles.

C 12 Décoder et analyser un contrat de phases.

Identifier les cotes et les spécifications géométriques.

Localiser les surfaces à usiner et les surfaces de références.

Identifier les référentiels de maintien en position et l'origine programme.

Spécifier les outils et les conditions de coupe.

Identifier les montages d'usinage.

C 13 Décoder et analyser un programme.

Identifier et formaliser la structure du programme.

Repérer la trajectoire de chaque outil.

Localiser et caractériser le référentiel programme par rapport au référentiel machine.

Identifier et localiser les différentes séquences relatives aux paramètres de coupe, aux changements d'outil et aux déplacements de la broche.

C 2 TRAITER/PROPOSER

C 21 Etablir un mode opératoire.

Déterminer le type de matériel et la nature des outillages.

Définir l'ordre chronologique des opérations.

Proposer des solutions de maintien des pièces.

Spécifier les vitesses de coupe et d'amenage, les profondeurs de passes, les conditions de pressions ou de dépressions.

C 22 Etablir un borderau de programmation.

Définir la structure du programme en fonction de la pièce à usiner.

Développer le programme en déclinant l'enchaînement des différents cycles.

Elaborer un programme CN avec l'aide d'un logiciel informatique.

C 23 Choisir les outils et définir les préréglages.

Déterminer les outils et les systèmes de montages sur les supports d'outils. Choisir les paramètres de coupe et d'avance.

Concevoir un montage d'usinage.
C 24 Gérer l'approvisionnement de la production.

Analyser la nature et les quantités à approvisionner pour les pièces et les outillages. Définir les zones et les durées de stockage.

C 3 RÉALISER ET VÉRIFIER

C 31 Mettre en oeuvre un moyen de production.

Charger le programme en mémoire et organiser le poste de travail.

Localiser le référentiel porte-outil et déterminer les jauges.

Introduire les décalages d'origine et d'outils.

Monter les outils sur les broches et mettre en place les ensembles dans les magasins dédiés. Adapter ou fabriquer les montages.

Installer la pièce et conduire les usinages. Décider de la conformité en fonction des spécifications des documents techniques.

Réaliser les actions correctives si nécessaire.

C 32 Contrôler la production et assurer la qualité de fabrication.

Effectuer au cours du travail les prélèvements de pièces suivant le plan prévisionnel.

Réaliser les mesurages.

Consigner les données ou les saisir informatiquement.

Arrêter la production en cas de dérive et rendre compte.

C 33 Assurer le suivi d'un ordonnancement et ajuster la production.

Mesurer les écarts par rapport aux prévisions de GP. Consigner les informations relatives au suivi de la production.

C 34 Emettre des propositions d'amélioration et d'optimisation d'un moyen de production.

Analyser les résultats et la performance du process avec les objectifs fournis.

Proposer des améliorations et solutions.

C 35 Contribuer à préserver la sécurité des hommes et des matériels.

Assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement en mode de fonctionnement normal ou de défaillance.

Appliquer les règles de sécurité élémentaires et celles qui sont décrites sur les documents affectés à la machine. Repérer les facteurs de risques spécifiques, inhérents au matériel.

C 4 MAINTENIR EN ÉTAT

C 41 Effectuer la maintenance systématique de 1er niveau.

Maintenir le poste de travail en état de propreté.

Appliquer les consignes figurant sur les fiches d'entretien.

Consigner et signaler les détériorations, les bruits anormaux, les sources de salissures, les vibrations.

Arrêter la production en cas de nécessité et rendre compte.

C 42 Mettre en oeuvre le processus de diagnostic.

Décrire l'anomalie ou le dysfonctionnement qui a conduit à l'arrêt.

Décrire les séquences ou cycle précédant le dysfonctionnement.

Participer à la recherche des causes ayant engendré les problèmes.

Remettre en production le moyen de production.

C 5 ANIMER/COMMUNIQUER

C 51 Participer à l'organisation des plannings de fabrication.

Fournir des informations relatives au poste de travail pour permettre au service de planification d'intégrer ces données.

C 52 Dialoguer avec les services connexes.

Contribuer à la circulation des informations entre services internes.

C 53 Rendre compte.

Mettre en oeuvre les techniques de communication pour transmettre oralement ou par écrit des informations. Elaborer un compte rendu de synthèse.

Savoirs associés aux compétences ci-dessus :

S 1 ANALYSE DES PRODUITS

S 11 Analyse d'un ensemble ou d'un sous-ensemble.

Éléments constituant la structure d'un meuble, d'un siège ou d'un produit de literie.

Les différentes conceptions et solutions techniques.

Assemblages et éléments de liaisons.

Caractéristiques physiques et mécaniques, géométriques et dimensionnelles d'un ensemble, sous-ensemble ou pièces.

S 12 Analyse des pièces.

Convention de représentation et lien informatique avec le DAO :

Représentation conventionnelle et normalisée.

Interprétation de schémas techniques.

Identification des surfaces et des formes.

La cotation.

Analyse de la valeur (notions) :

Facteurs engendrant des surcoûts de fabrication.

Analyse des coûts et de la non-qualité.

Classement et différenciation en rapport avec la technologie de groupe.

S 2 TECHNIQUES DE FABRICATION

S 21 Coupe des matériaux.

Techniques et procédés de façonnage par outils coupants.

Techniques et procédés de façonnage par abrasion.

Principes et procédés spécifiques (laser, jet d'eau, cintrage formage...

S 22 L'outil de coupe.

Géométrie de la partie active.

Caractéristiques physiques et mécaniques des outils.

Propriétés des porte-outils.

S 23 Cinématique de la coupe pour l'enlèvement de matière.

Critères de choix de la partie active.

Vitesses de coupe et d'avance.

Profondeur de coupe et épaisseur du copeau.

Durée de coupe.

S 24 Connaissance des processus matériels et des techniques d'usinage.

Relation entre les types d'outils et les formes géométriques à obtenir dans les opérations de :

Corroyage ;

Perçage ;

Contournage et calibrage ;

Défonçage ;

Tournage ;

Ponçage ;

Sciage ...

Relation entre les procédés et les résultats obtenus dans les opérations de :

Découpe, piquage ;

Filmage ;

Pulvérisation ;

Séchage...

S 3 PROCESSUS ET MÉTHODES DE FABRICATION

S 31 Gamme de fabrication.

Caractéristiques des formes et surfaces des pièces.

Les catégories d'usinages, de transformation, ou d'application.

Nomenclature des phases.

S 32 Contrat de phase.

La machine.

Référentiel de la pièce.

Référentiel de programmation.

Enchaînement des opérations.

Condition de coupe et caractéristiques des outils.

Les tolérances dimensionnelles de fabrication.

Programme CN associé.

S 33 Opération d'usinage.

Les usinages de base.

Réalisation des surfaces :

- planes ;
- courbes ;
- gauches.

Qualité de l'état de surface :

- ébauche ;
- finition.

Cycles d'usinage.

S 34 Opérations sans enlèvement de matière.

Les opérations de découpe et de piquage des matériaux souples.

L'application de matière.

Les procédés et méthodes de séchage (matériaux et revêtements de surface).

Les modes de manutention et de conditionnement.

S 35 Elaboration des programmes à commande numérique.

Relation entre le référentiel programme et le référentiel machine.

Organisation d'un programme :

- structure d'un programme ;
- circuit et trajectoire d'outil ;
- codage ;
- changement de référence ;
- conditions technologiques programmées ;
- informations liées à la géométrie des outillages.

Assistance informatique :

- logiciel d'aide à la programmation ;

- téléchargement de programme.

S 4 LES MOYENS TECHNIQUES DE PRODUCTION

S 41 Machines-outils.

Référentiel des mouvements.

Architecture d'une machine-outil :

- conventionnelle ;

- automatisée ;

- MOCN.

S 42 Support et montage d'usinage, installation de la pièce.

Table fixe.

Table à mouvement alternatif.

Support à la bande de défilement.

Table mobile à translations orthogonales.

Montages d'usinage et gabarits spécifiques.

Installation de la pièce sur le support :

- mise en position isostatique ;

- conditions de maintien ;

- repérage pièce/montage.

S 43 Supports des outils.

Broches et arbres.

Le positionnement et centrage des outils sur les supports.

Les systèmes de liaison et de fixation.

S 5 LA QUALITÉ ET LE CONTRÔLE

S 51 La démarche qualité.

La fonction qualité :

- concept de la qualité totale ;

- les outils de la qualité.

S 52 Elément de métrologie.

Techniques de mesure :

- direct et indirect ;

- mesure par comparaison avec une jauge, un modèle ou un gabarit ;

- lecture des instruments de mesure.

Qualités requises des appareils de mesure ou de contrôle.

S 53 Contrôle de la qualité au poste de travail.

Définition du mesurage et du contrôle.

Moyens de mesurage et de contrôle :

- métrologie conventionnelle ;
- dispositif de saisie automatique en continu.

S 6 ORGANISATION DE LA PRODUCTION

S 61 Structure globale d'une entreprise.

Organisation des services.

Relation entre services.

Liaison avec les structures externes.

S 62 La démarche productique.

La recherche de la compétitivité :

- aspects historiques ;
- principe et éléments composant la compétitivité.

S 63 Notions de gestion de production.

Planification.

Les flux produits.

Notion de flux tendu.

Charge et capacité des machines.

S 64 Notions de coût de production.

Coûts directs.

Coûts indirects.

S 7 MAINTENANCE

S 71 Maintenance des moyens de production.

Découverte de l'organisation générale du service maintenance.

Définition des conditions d'application dans une stratégie.

Maintenance :

- la maintenabilité ;
- la disponibilité ;
- les défaillances et dysfonctionnements ;

- le dépannage et les réparations.

S 72 Maintenance du poste.

Maintenance de 1er niveau ou auto-maintenance :

- entretiens périodiques (graissage, niveaux, vidange...);
- vérification/inspection (5 M);
- dossier historique.

Aide au diagnostic :

- détection de l'origine, de la nature et des effets produit par un dysfonctionnement ;
- description des messages délivrés par les afficheurs du dispositif de commande ;
- domaine d'intervention dépassant le champ d'intervention de l'opérateur conduisant le matériel.

S 8 ERGONOMIE ET SÉCURITÉ

S 81 Ergonomie et conditions de travail.

Facteurs influant sur l'activité de travail :

- liés à l'opérateur ;
- liés à la production ;
- liés à l'environnement.

Notion d'amélioration des conditions de travail :

- implantation et aménagement de l'espace de travail ;
- organisation de la production ;
- milieu physique de travail (niveaux sonore, lumineux, thermique) ;
- moyens et opportunités d'amélioration.

S 82 La sécurité.

Mesures de prévention.

Protections individuelles et collectives.

L'enjeu de la sécurité :

- au niveau de l'atelier ;
- au niveau du poste de travail ;
- au niveau des modes opératoires, des procédures ;
- au niveau de la mise en oeuvre des moyens de production.

S 9 COMMUNICATION

S 91 Communication écrite.

Dossier machine.

Manuels d'utilisation.

Bases de données.

Transmission de l'information.

La prise de notes.

Le classement et la synthèse.

Rédaction d'un compte rendu ou d'un rapport.

S 92 Communication orale.

Emission et réception d'informations orales.

Transmission de l'information.

Prise de parole.

S 93 Assistance informatique.

Notion de traitement de texte.

Préparation de travaux avec l'aide d'un tableur.

Certificat de qualification professionnelle

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE. CONDUCTEUR DE MATÉRIELS AUTOMATISÉS POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT. V. - MODALITÉS DE LA FORMATION.

En vigueur signataires

1. Les acteurs de la formation

La formation suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action éducative mettent en oeuvre les moyens pratiques de sa

réussite.

Il est donc indispensable que soit définie en préalable à l'action la nature des moyens qui permettront de réaliser avec efficacité la liaison entreprise/centre de formation.

a) L'organisme de formation :

Pour réaliser les actions de conduite et maintenance de matériels automatisés pour la fabrication du mobilier, les centres devront répondre aux caractéristiques suivantes.

Moyens en personnels.

Formateurs capables de maîtriser les processus industriels avec des compétences accrues dans les domaines de la productique, de la maintenance et du contrôle.

Moyens en matériel.

Equipement pédagogique adapté :

- matériel informatique ;
- matériel vidéo et de projection ;
- supports pédagogiques et de simulation.

Matériel d'application pratique :

- machines et équipements automatisés et informatisés.

Suivi des formations.

Assurer avec efficacité la liaison entre les formateurs et les tuteurs de l'entreprise pour harmoniser le processus d'apprentissage avec les aptitudes du stagiaire. Les éléments recueillis lors des contacts doivent être formalisés dans un document de liaison.

b) Les entreprises d'accueil :

Elles constituent un milieu privilégié de formation pour les activités de conduite et maintenance de matériels automatisés. Elles permettent au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être par la connaissance de l'environnement professionnel qu'elles induisent.

Il est souhaitable que les entreprises entrant dans le cadre du champ d'activité déjà défini et désirant former un jeune salarié disposent d'un équipement de qualité, soient porteuses d'une stratégie de production en phase avec les exigences technologiques actuelles et dans le respect de la législation et des normes de sécurité en vigueur.

Il est indispensable de rappeler que la nature du contrat de qualification implique également que l'entreprise soit investie d'une réelle mission éducative. Elle doit donc apporter son concours le plus efficace dans la gestion de l'alternance et dans la conduite de la stratégie pédagogique.

Pour permettre une optimisation des acquis du stagiaire, il est indispensable de nommer un " référent " qui assurera une mission d'interface entre formation et activité professionnelle sur le terrain. Cet interlocuteur privilégié auprès du stagiaire devra posséder le niveau de compétence professionnelle requis pour exercer sa fonction, et assurer les missions suivantes :

- apporter un soutien méthodologique pour rendre le travail formateur ; - exercer une fonction de facilitateur en accompagnant l'apprenant ;
- accueillir, soutenir, dynamiser le candidat ;
- faire le point et assurer le suivi.

2. Validation des acquis

a) Modalités institutionnelles de la validation :

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le centre de formation est mandaté par la CPNE et a pour mission d'organiser les épreuves d'examens nécessaires à l'obtention du CQP Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement.

Inscription aux examens :

Le centre de formation enregistre la demande de formation de conduite et maintenance de matériels automatisés et avise l'employeur et le salarié de l'inscription de ce dernier au CQP ; un bulletin d'inscription lui est automatiquement adressé.

Préparation des examens :

Le centre de formation organise la préparation des examens.

Les sujets d'examens seront établis dans la confidentialité la plus absolue. Les sujets seront remis aux examinateurs le jour des épreuves.

Déroulement des épreuves :

La validation des connaissances comporte systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve écrite évalue :

Les connaissances liées aux savoirs associés.

Cette épreuve fait l'objet d'une double correction, par un mandataire et un professionnel membre du jury.

L'épreuve pratique évalue :

Les compétences liées aux savoir-faire.

Elle est constituée d'une épreuve de simulation et de la conduite d'un système automatisé.

Cette épreuve se déroule sous le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité des performances du candidat.

Constitution du jury :

Le jury est composé au minimum de deux professionnels (un désigné par l'entreprise et un second, expert de la spécialité). La présidence du jury est attribuée à l'un des professionnels.

Dans le cadre du jury, la CPNE sera informée de la date des épreuves et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

Compétences du jury :

Le jury évaluera les performances des stagiaires durant les épreuves. Il disposera pour sa délibération des notes obtenues par les candidats aux épreuves écrites et pratiques.

Il pourra alors consulter le responsable désigné de l'action de formation, pour l'obtention de compléments d'information.

L'ensemble des notes sera reporté sur un procès-verbal, signé par le président du jury.

Délivrance des certificats : La liste des reçus sera définitivement arrêtée par le jury d'examen, les organisations professionnelles d'employeurs ou leurs mandataires, qui délivreront les certificats de qualification professionnelle aux impétrants.

b) Définition des épreuves :

Epreuve écrite :

Cette épreuve consistera à évaluer les connaissances du candidat dans les matières technologiques et organisationnelles.

A partir de documents fournis (dossiers techniques, plans) le candidat devra :

- procéder à l'analyse fonctionnelle des matériels ;
- inventorier les modes opératoires pour l'usinage de produits ;
- examiner les solutions retenues permettant d'assurer différentes conditions (mécanique, électrique, informatique, pneumatique, hydraulique) ;
- décrire une séquence ou un cycle normal d'utilisation ;
- expliquer la méthode de recherche d'une panne ou d'un dysfonctionnement ;
- compléter un schéma et/ou une fiche de maintenance de 1er niveau.

Epreuve pratique :

Cette épreuve évaluera les capacités d'un candidat à conduire des opérations de réglage, de pilotage et

de maintenance 1er niveau d'un matériel de préférence automatisé et à commande numérique.

L'évaluation comprend deux parties :

1. Evaluation en milieu professionnel

Une évaluation sera réalisée sur au moins deux situations de travail, à partir du matériel automatisé du site industriel où le candidat suit sa formation. Cette évaluation sera traitée par le tuteur qui transcrira les résultats sur un document spécifique élaboré avec le formateur du centre de formation.

2. Evaluation en centre de formation

L'évaluation portera sur la réalisation d'un ensemble ou d'un sous-ensemble et de travaux présentant des caractéristiques spécifiques.

Le contrôle des acquis doit tester :

- l'exploitation du dossier technique ;
- l'organisation du poste de travail ;
- la planification des activités à effectuer dans le cadre du réglage et du démarrage d'un matériel ;
- la mise en place des outils, les positionnements et les réglages des différents organes ;
- les actions relatives à la mise en mouvement des différents composants ;
- la réalisation des contrôles et des mesurages ;
- la méthode et le respect des procédures pour l'intervention en maintenance de 1er niveau ou de dépannage ;
- la remise en fonctionnement après un arrêt d'urgence ;
- le respect des consignes de sécurité durant toutes les étapes de la conduite du matériel. Tableau des épreuves du CQP

NATURE des épreuves	DUREE (en heures)	COEF	NOTE éliminatoire

Ecrites			
Epreuve technologique et de maintenance :			
Exploitation d'un dossier technique	2 heures	4	5/20
Hygiène et sécurité	30 minutes	3	8/20
Maintenance et interventions	1 h 30	3	5/20

Pratiques			
Epreuves en milieu professionnel :			
Réalisation d'activités en situations de travail	2 ou 3 fois 15 minutes		
		4	10/20
Epreuves en centre de formation :			
Fabrication ou transformation d'un ensemble ou d'un sous-ensemble	12	12	10/12
Réalisation d'un élément complexe	à 16 heures	6	8/20
Maintenance et traitement des dysfonctionnements		8	8/20

En vigueur signataires

Fait à Paris, le 23 février 2001.

- **COFINANCEMENT PAR LES OPCA. AVENANT DU 7 NOVEMBRE 2001**

Avenant 2001-11-07

Avenant relatif au cofinancement par les OPCA

Crée(e) par Avenant 2001-11-07 BO conventions collectives 2002-16

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

BATIMAT-TP CFTC ;

CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB-CFDT.

Cofinancement par les OPCA

En vigueur signataires

Les membres de la CPNE de la fabrication de l'ameublement donnent un avis favorable au cofinancement par les OPCA de la branche, OPCIBA et OPCA Multi-FAF, de l'appui technique mis en place pour accompagner les entreprises dans le cadre de l'EDDF, et sollicitent, à cet effet, les sections paritaires de chaque organisme.

En vigueur signataires

Fait à Paris, le 7 novembre 2001.

- **LETTRE D'ADHÉSION DE LA CFDT CONSTRUCTION ET BOIS AUX AVENANTS RELATIFS À LA PRÉVOYANCE NON CADRE. LETTRE DU 12 FÉVRIER 2004**

Lettre 2004-02-12

Lettre Lettre d'adhésion de la CFDT construction et bois aux avenants relatifs à la prévoyance non cadre

Crée(e) par Lettre 2004-02-12 BO conventions collectives 2004-10

Organisations patronales signataires :
Syndicats de salariés signataires :

Lettre d'adhésion de la CFDT construction et bois aux avenants relatifs à la prévoyance non cadre

En vigueur signataires

Paris, le 12 février 2004.

La CFDT construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous vous prions de bien vouloir noter que notre conseil fédéral, réuni les 11 et 12 février 2004, a donné son accord à l'adhésion aux avenants 5 et 5 bis, conclus respectivement les 12 décembre 2003 et 6 janvier 2004, à l'accord du 10 juillet 1996 relatif au régime professionnel de prévoyance non cadre de la fabrication de l'ameublement.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nous vous prions d'agréer, monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.
Le secrétaire national.

En vigueur signataires

• **DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE. AVENANT DU 3 MARS 2004**

Avenant 2004-03-03

Avenant relatif au développement de l'apprentissage

Crée(e) par Avenant 2004-03-03 BO conventions collectives 2004-14

Organisations patronales signataires :
GPFO ;
UNIFA ;
SFL.

Syndicats de salariés signataires :
BATIMAT-TP CFTC ;
FO ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCB-CFDT.

ARTICLE 1

Développement de l'apprentissage

Développement de l'apprentissage.

En vigueur signataires

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- favorise l'insertion des jeunes dans le monde du travail ;
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté de favoriser le développement des centres d'apprentis de la profession en concluant le présent accord.

Toutefois, pour tenir compte des modifications déjà intervenues dans l'organisation sectorielle de l'apprentissage et de celles qui pourraient résulter de la réforme envisagée au plan législatif, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver dans les meilleurs délais afin de mettre au point :

- l'examen de la faisabilité d'une mutualisation de la taxe d'apprentissage ;
 - le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage ;
 - la coordination des initiatives nationales et régionales en matière d'apprentissage.
-

ARTICLE 2

Transfert partiel des fonds de la formation en alternance.

En vigueur signataires

Conformément à l'ARTICLE 2 de l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre des formations en alternance par l'organisme paritaire collecteur agréé des industries du bois et de l'ameublement, OPCIBA et relevant de la section paritaire des industries de l'ameublement.

ARTICLE 3

CFA destinataires.

En vigueur signataires

Limité aux pourcentages autorisés par la réglementation en vigueur, ce transfert des sommes collectées au titre de la contribution alternance auprès des entreprises de l'ameublement employant 10 salariés ou plus, sera opéré vers :

- les 3 CFA des industries de l'ameublement gérés par le réseau AFPIA - Association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement et conventionnés par les régions, qui sont actuellement les suivants :
 - CFA de Lyon (69) géré par l'AFPIA Sud-Est ;
 - CFA de Liffol-le-Grand (88) géré par l'AFPIA Est-Nord ;
 - CFA de Montaigu (85) géré par l'AFPIA Ouest ;
 - le centre national de formation d'apprentis des facteurs d'orgues à Eschau (67).
-

ARTICLE 4

Modalités du transfert et suivi.

En vigueur signataires

A l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés, présentera sa demande à la section professionnelle paritaire compétente de l'OPCIBA.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, à la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA.

ARTICLE 5

Comité de suivi paritaire.

En vigueur signataires

Pour assurer de manière efficace le suivi du transfert, les parties signataires décident de faire perdurer le comité de suivi à vocation nationale instauré pour la première fois en avril 2001.

Cette instance comprend :

- 1 représentant des organismes gestionnaires des CFA bénéficiaires du transfert ;
- 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- en nombre égal, des représentants des organisations patronales signataires.

Le comité se réunit au minimum 3 fois par an ; le temps passé aux réunions par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail ; les frais de déplacement sont pris en charge par les organisations patronales selon les mêmes modalités que celles en vigueur pour les commissions paritaires.

Le comité définit des orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en oeuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- création d'outils pédagogiques innovants.

Il peut par ailleurs décider :

- des ouvertures ou des fermetures de sections ;
- des conditions générales d'admission des apprentis ;
- de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, il est informé des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, il est notamment destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; il a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

S'agissant plus particulièrement des industries de l'ameublement, il est convenu que le comité de suivi paritaire est également tenu au courant de l'activité alternance des 3 AFPIA, organismes gestionnaires des CFA.

Une fois par an, le comité de suivi paritaire communique aux partenaires sociaux signataires réunis au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, un compte rendu de l'exécution de sa mission.

ARTICLE 6

Développement de l'apprentissage

Durée.

En vigueur signataires

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

ARTICLE 7

Dépôt.

En vigueur signataires

Le présent accord sera déposé conformément à la loi.

Fait à Paris, le 3 mars 2004.

En vigueur signataires

- **SALAIRES**
 - **AGENTS FONCTIONNELS, AGENTS D'ENCADREMENT ET CADRES ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 1998**

Accord 1998-09-22

**Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. En vigueur le 1er mars 1986.
Etendue par arrêté du 28 mai 1986 JORF 22 juin 1986.**

Crée(e) par Accord 1998-09-22 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-47 étendu par arrêté du 4 février 1999 JORF 16 février 1999

SALAIRES Agents fonctionnels, agents d'encadrement et cadres

Barèmes des salaires au 1er octobre 1998

En vigueur étendu

ARTICLE 1er

Le barème des salaires professionnels catégoriels des AP s'élève, à compter du 1er octobre 1998, à :

:-----:	:-----:	:
:CATEGORIE:	SALAIRE	:
:	:(en francs):	:
:-----:	:-----:	:
: AP 11	: 6 798	:
: AP 21	: 6 804	:
: AP 22	: 6 818	:

```

: AP 31 : 6 840 :
: AP 32 : 6 904 :
: AP 41 : 6 997 :
: AP 42 : 7 419 :
: AP 51 : 8 393 :
:-----:-----:

```

ARTICLE 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF et AE s'élève, à compter du 1er octobre 1998 ; à :

```

:-----:-----:
:          CATEGORIE AF          :
:-----:-----:
: Echelon:Coefficient: Salaire :
:          :          : (en francs):
:-----:-----:
:   1   : 250   : 6 798   :
:   2   : 255   : 6 798   :
:   3   : 260   : 6 808   :
:   4   : 265   : 6 818   :
:   5   : 275   : 6 837   :
:   6   : 285   : 6 861   :
:   7   : 300   : 6 984   :
:   8   : 315   : 7 190   :
:   9   : 330   : 7 397   :
:  10   : 345   : 7 604   :
:  11   : 365   : 7 879   :
:  12   : 385   : 8 155   :
:  13   : 405   : 8 430   :
:  14   : 425   : 8 725   :
:  15   : 450   : 9 087   :
:  16   : 475   : 9 448   :
:  17   : 500   : 9 803   :
:-----:-----:

```

```

:-----:-----:
:          CATEGORIE AF          :
:-----:-----:
: Echelon:Coefficient: Salaire :
:          :          : (en francs):
:-----:-----:
:   1   : 300   : 6 984   :
:   2   : 330   : 7 397   :
:   3   : 365   : 7 879   :
:   4   : 385   : 8 155   :
:   5   : 425   : 8 725   :
:   6   : 500   : 9 803   :
:   7   : 640   : 11 869  :
:-----:-----:

```

ARTICLE 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres s'élève, à compter du 1er octobre 1998 à :

```

:-----:-----:
: CATEGORIE : SALAIRE :
:          : (en francs):

```

: C 11	:	9 511
: C 12	:	10 778
: C 13	:	11 973
: C 21	:	14 023
: C 22	:	15 105
: C 23	:	16 320
: C 31	:	18 608
: C 32	:	19 833
: C 33	:	21 286

ARTICLE 4

Le barème des primes d'ancienneté en vigueur est celui annexé à l'accord du 23 avril 1997.

o ACCORD DU 23 AVRIL 2003

Accord 2003-04-23

Accord relatif aux salaires.

Crée(e) par Accord 2003-04-23 BO conventions collectives 2003-22

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

FIBOPA CFE-CGC pour AF-AE et cadres.

SALAIRES

Barèmes des salaires au 1er juin 2003

En vigueur signataires

ARTICLE 1er

a) Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151 h 67 s'élève à :

:BAREME	:	AU 1ER
:	:	JUIN 2003
:	:	(en euros)
: AP 11	:	1 071
: AP 21	:	1 082
: AP 22	:	1 092
: AP 31	:	1 116

```

: AP 32 : 1 123 :
: AP 41 : 1 137 :
: AP 42 : 1 158 :
: AP 51 : 1 331 :
:-----:-----:

```

b) Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels et agents d'encadrement, pour 151 h 67, s'élève à :

```

:-----:-----:-----:
:ECHELON :Coefficient:AU 1ER JUIN :
:AF : AE : :2003 (en euros):
:-----:-----:-----:
: 1 : : 250 : 1 071 :
: 2 : : 255 : 1 071 :
: 3 : : 260 : 1 083 :
: 4 : : 265 : 1 094 :
: 5 : : 275 : 1 105 :
: 6 : : 285 : 1 114 :
: 7 : 1 : 300 : 1 125 :
: 8 : : 315 : 1 137 :
: 9 : 2 : 330 : 1 148 :
:10 : : 345 : 1 162 :
:11 : 3 : 365 : 1 204 :
:12 : 4 : 385 : 1 246 :
:13 : : 405 : 1 288 :
:14 : 5 : 425 : 1 333 :
:15 : : 450 : 1 389 :
:16 : : 475 : 1 444 :
:17 : 6 : 500 : 1 499 :
: : 7 : 500 : 1 8914 :
:-----:-----:-----:

```

c) Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres, pour 151 h 67, s'élève à :

```

:-----:-----:
:ECHELON :AU 1ER :
: :JUIN 2003 :
: :(en euros) :
:-----:-----:
: C 11 : 1 453 :
: C 12 : 1 646 :
: C 13 : 1 829 :
: C 21 : 2 142 :
: C 22 : 2 307 :
: C 23 : 2 494 :
: C 31 : 2 842 :
: C 32 : 3 029 :
: C 33 : 3 251 :
:-----:-----:

```

ARTICLE 2

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 23 avril 2003.

Procès-verbal de réunion tenue à Paris relatif à la mise en en place d'un conseil de perfectionnement paritaire.

- **PROCÈS-VERBAL DU 9 JANVIER 1985**

Procès-verbal 1985-01-09

Procès-verbal de réunion tenue à Paris relatif à la mise en en place d'un conseil de perfectionnement paritaire.

Organisations patronales signataires :

L'union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

La fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.G.C. ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment, bois C.G.T. - F.O.

En vigueur signataires

Les soussignés, réunis 15, rue de la Cerisaie, à Paris (4e), à 14 h 30, sont convenus de créer un conseil de perfectionnement paritaire de l'A.F.P.I.A. conformément au protocole d'accord ci-annexé.

Ils ont en outre défini, comme dit ci-après, les orientations prévisionnelles de l'organisme en matière de formations alternées des jeunes définies par l'accord de 1983 et le livre IX du code du travail.

L'instance paritaire a défini les orientations suivantes :

Qualifications

1. Attirer dans la profession des jeunes demandeurs d'emploi ayant déjà reçu une première formation dans un centre spécialisé et auxquels pourrait être apportée une formation complémentaire aux métiers de l'ameublement (formation qualifiante).

2. Faire en sorte que les entreprises de l'ameublement soient en mesure d'accueillir des jeunes pour la partie " Formation en entreprise ".

En vigueur signataires

Protocole d'accord relatif à la mise en place d'un conseil de perfectionnement paritaire.

- **GÉNÉRALITÉS**

Protocole d'accord 1985-01-09

Protocole d'accord relatif à la mise en place d'un conseil de perfectionnement paritaire.

Organisations patronales signataires :

L'union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

La fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.G.C. ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment, bois C.G.T. - F.O.

ARTICLE 1

Constitution.

En vigueur signataires

Il est constitué entre l'union patronale et les organisations syndicales de salariés un conseil de perfectionnement qui fonctionnera auprès de l'association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement.

ARTICLE 2

Composition.

En vigueur signataires

Le conseil de perfectionnement visé à l'ARTICLE précédent comprend paritairement :

- des représentants des employeurs, titulaires et suppléants, désignés par l'union patronale, en nombre égal aux représentants des salariés ;

- deux représentants des salariés : un titulaire et un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent protocole.

Seul le titulaire a voix délibérative.

ARTICLE 3

Durée.

En vigueur signataires

Les membres du conseil de perfectionnement sont désignés pour une durée de trois ans renouvelable.

ARTICLE 4

Attributions.

En vigueur signataires

1. Le conseil de perfectionnement définit les grandes orientations en ce qui concerne les nouvelles mesures d'insertion professionnelle des jeunes, exerce des attributions consultatives et participe à la gestion des sommes qui, dans le cadre des dispositions prévues par la convention multilatérale pluriannuelle conclue le 15 janvier 1982 entre l'U.N.I.F.A. (Union nationale des industries françaises de l'ameublement) et l'A.F.P.I.A. (Association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement), sont mises en réciprocité collective. Il donne, en outre, des informations.

2. Le conseil de perfectionnement décide des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l'ARTICLE L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective susmentionné.

3. Le conseil de perfectionnement est consulté sur :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture des sections formation ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes ;
- sur toutes les questions relevant du domaine pédagogique.

4. Le conseil de perfectionnement connaît l'ensemble du budget de l'association, tant en ce qui concerne les actions de formation directement demandées par les entreprises qu'en ce qui concerne les actions de formation mises en oeuvre dans les conditions définies par le présent conseil de perfectionnement.

5. Le conseil de perfectionnement est régulièrement informé de l'usage des fonds mutualisés (0,1 p. 100 taxe d'apprentissage et 0,2 p. 100 formation continue).

6. Le conseil de perfectionnement est informé de l'ensemble de l'activité de l'A.F.P.I.A. et peut poser des questions à son conseil d'administration.

7. Fréquence des réunions : le conseil de perfectionnement se réunit au minimum deux fois par an.

En vigueur signataires

Accord relatif aux objectifs et aux moyens de la formation, insertion professionnelle des jeunes.

- **PRÉAMBULE**

Accord 1985-04-16

Accord relatif aux objectifs et aux moyens de la formation, insertion professionnelle des jeunes.

Organisations patronales signataires :

L'union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération Bâti-Mat - T.P. C.F.T.C. ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement (C.F.E.-C.G.C.) ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment, bois C.G.T. - F.O.

PRÉAMBULE

En vigueur signataires

Le présent accord relatif à la formation professionnelle continue s'inscrit dans une politique de formation globale des industries de l'ameublement.

Cet accord marque la volonté des parties de réaffirmer l'importance de la formation continue, notamment dans la vie professionnelle en assurant à toutes les catégories de salariés un développement de leurs connaissances.

Il a pour objet de préciser les orientations fondamentales de la politique de formation des industries de l'ameublement.

L'industrie de l'ameublement est aujourd'hui plus que jamais confrontée à la nécessité impérieuse de mener à bien son évolution technologique dans un contexte économique particulièrement défavorable, assorti d'une concurrence étrangère très active.

Face à la préoccupante diminution des effectifs salariés de notre branche, la recherche d'une meilleure efficacité des entreprises constitue un des moyens de résoudre les difficultés rencontrées par la profession et d'éviter l'accumulation des problèmes d'emploi.

Les investissements matériels correspondant à ces objectifs sont indissociablement liés à une valorisation des ressources humaines.

Cette valorisation doit être axée sur la recherche permanente de toutes les formes possibles d'amélioration de la qualité tant au niveau des produits qu'à celui des relations humaines entre tous les partenaires de l'entreprise qu'ils appartiennent ou non à celle-ci.

C'est pourquoi, en application de l'ARTICLE L. 932-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1

Nature et ordre de priorité des actions de formation.

En vigueur signataires

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement se compose essentiellement :

- des formations organisées dans le cadre des plans de formation des entreprises, en fonction des besoins de celle-ci, et en tenant compte des aspirations des salariés ;
- des formations demandées par les salariés dans le cadre du congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982.

Les plans de formation sont conçus en fonction des nécessités d'évolution de l'entreprise, du contexte économique et technique de la branche, ainsi que des problèmes de l'emploi.

Ils tiennent compte des différentes activités ainsi que de la taille des entreprises, connaissance et savoir-faire étant étroitement conjugués avec l'expérience et la pratique.

Pour faire face aux impératifs et au défi que constituent les mutations technologiques et leurs incidences sur l'emploi dans la fabrication de l'ameublement, les parties signataires considèrent qu'il est essentiel pour la profession de promouvoir la formation équilibrée entre les domaines suivants :

- poursuite de la modernisation :
- maîtrise des techniques et des matériaux nouveaux ;
- automatismes ;
- traitement de l'information ;
- procédés de vente y compris à l'exportation ;
- méthodes de maintenance ;
- culture générale, technique et scientifique de base ;
- sécurité :
- sensibilisation aux risques industriels ;
- méthodes et techniques de détection et d'évaluation des risques matériels ;
- modalités de mise en place des moyens de prévention adaptés ;
- organisation des secours dans l'entreprise ;
- qualité :
- par qualité, les parties signataires veulent entendre d'une part la qualité des produits, mais également la qualité de la vie au travail, des conditions de travail. La formation doit permettre à chaque salarié d'identifier, analyser, résoudre les problèmes de production ;
- l'objectif est de donner les moyens d'effectuer soi-même un diagnostic d'efficacité, de rechercher les causes des difficultés rencontrées sur le poste de travail, notamment par la connaissance précise des techniques d'analyse et de travail en groupe ;
- communication :
- permettre une meilleure information et expression au sein de chaque équipe de travail ;
- former à l'animation de groupe ;
- formation économique permettant notamment une meilleure connaissance de l'entreprise et de son

environnement.

Les parties signataires vérifieront l'adéquation des énoncés aux besoins de la branche et pourront convenir de toute actualisation nécessaire. Elles s'efforceront d'assurer les mêmes chances d'accès à la formation de tous les salariés quels que soient leur catégorie professionnelle, leur domaine d'action et leur responsabilité.

A cet effet, les parties rappellent que l'encadrement, de par ses fonctions, joue un rôle important dans la détermination et l'adaptation des besoins de l'entreprise à ceux des salariés. Les personnels d'encadrement sont également des formateurs et doivent bénéficier d'une formation appropriée conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

ARTICLE 2

Reconnaissance des qualifications acquises par les actions de formation.

En vigueur signataires

Lorsque la formation suivie résulte d'une décision de l'entreprise en vue de la promotion d'un salarié, la fréquentation et la réussite aux épreuves prévues dans le cadre du stage doivent normalement se traduire par la promotion effective du salarié pour peu que, dans l'intervalle, les besoins ou le financement n'aient pas disparu. Si le nouveau poste correspond, dans la classification applicable, à un niveau ou à un échelon différent, le salarié devra se voir attribuer le classement correspondant.

Lorsque le départ en formation est le fait du salarié, qu'il s'agisse d'un congé individuel de formation ou d'un stage s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise, celle-ci s'engage à examiner prioritairement la candidature des salariés ayant suivi avec succès la formation lors de la création de postes correspondant à cette nouvelle qualification.

L'entreprise peut aussi être amenée à organiser des formations d'insertion ou d'adaptation à un nouvel emploi.

Il peut également s'agir de stages de mise à niveau ou d'entretien de connaissances.

Ces formations feront l'objet de la délivrance d'une attestation ou d'une mention au dossier du salarié.

En tout état de cause, le salarié dont le contrat de travail sera toujours en vigueur retrouvera, à l'issue de son stage, un poste d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il avait quitté. A son retour, le changement de poste éventuel d'un stagiaire reste soumis aux procédures normalement appliquées dans l'entreprise.

ARTICLE 3

Moyens reconnus aux institutions représentatives des salariés dans l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

En vigueur signataires

Conformément aux dispositions du titre IV de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son avenant du 22 septembre 1982, le comité d'entreprise sera tenu au courant, par des informations précises en cours d'année, de la réalisation des projets de formation afin de permettre une plus grande efficacité des deux réunions de fin d'année prévues à l'ARTICLE 39 de l'accord.

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constituera une commission de formation, chargée de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation. Cette commission comprendra au moins un membre de chaque collègue. Elle se réunira deux fois par an et disposera d'un minimum de huit heures rémunérées comme temps de travail qu'elle répartira à sa convenance entre ses membres.

A cet effet, toutes précisions sur les orientations générales de l'entreprise dans ce domaine seront communiquées au préalable à la commission de formation ou, à défaut, au comité d'entreprise. Dans le même temps, la direction de l'entreprise recueillera les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés de façon que le projet de formation présenté au comité d'entreprise puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

La commission de formation sera également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des besoins des salariés en matière de formation et d'assurer, en liaison avec l'encadrement, l'information des salariés sur la formation.

La commission de formation rendra compte au comité d'entreprise du déroulement et des résultats de ses travaux.

ARTICLE 4

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

En vigueur signataires

Les parties signataires affirment leur pleine adhésion à l'accord paritaire du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble de la branche professionnelle afin que celle-ci apporte sa contribution au nécessaire effort de formation des jeunes en recourant, notamment, aux trois contrats de formation alternée prévus par ce texte.

Dans cette mobilisation, un rôle privilégié doit être reconnu aux comités d'entreprise ainsi qu'aux commissions de formation lorsqu'elles existent.

Elles rappellent ici que, par accord en date du 9 janvier 1985, un conseil de perfectionnement paritaire a été institué auprès de l'association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement (A.F.P.I.A.) afin de mettre en place une structure adaptée à la mutualisation des cotisations récemment défiscalisées.

Le financement des contrats de formation alternée à l'aide du 0,1 p. 100 complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 de la formation continue sera assuré selon l'un ou l'autre des deux systèmes décrits ci-après :

- imputation directe par les entreprises sur leur 0,1 p. 100 et leur 0,2 p. 100 à hauteur des forfaits prévus pour chaque type de contrat.

Le présent accord dispense alors les entreprises du dépôt d'un projet d'accueil et d'insertion. Ces entreprises conservent, en outre, la possibilité de recourir aux fonds mutualisés pour un versement des

sommes non utilisées ou pour un financement en cas de dépassement des facultés d'imputation ;

- mutualisation, avant le 5 avril pour le 0,1 p. 100 et le 15 septembre pour le 0,2 p. 100, par les entreprises adhérentes de l'U.N.I.F.A. auprès de l'A.F.P.I.A., seul organisme du secteur ayant fait l'objet d'un agrément ministériel.

A l'aide de ces fonds, l'A.F.P.I.A. financera les contrats de formation alternée conclus par les entreprises qui ne procèdent pas, en tout ou partie, au financement direct de ces contrats.

Les jeunes, accueillis dans le cadre de ces contrats, seront encadrés dans l'entreprise par un tuteur salarié qui sera chargé des missions prévues à l'ARTICLE 7 de l'accord du 26 octobre 1983.

Le tuteur aura connaissance du programme de formation alternée défini avec la structure de formation.

Conformément à l'ARTICLE 5 de l'avenant du 26 octobre 1983, il sera établi sur un livret, au début et à la fin des contrats de formation alternée, un bilan des acquis préprofessionnels et professionnels.

Une attestation sera délivrée à l'issue de tout contrat de formation alternée.

ARTICLE 5

Modalités d'application.

En vigueur signataires

Le présent accord entrera en vigueur le 16 avril 1985.

Il sera déposé dans les conditions prévues à l'ARTICLE L. 132-8 du code du travail.

Une commission composée de trois représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.N.I.F.A. se réunira une fois par an ou à la demande d'une des parties signataires.

La commission vérifiera l'adéquation des objectifs énoncés par l'accord aux besoins en formation de la branche et conviendra de toute actualisation nécessaire.

En vigueur signataires

Accord relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle. Mise en vigueur à compter de l'agrément de L'O.P.C.I.B.A

- **ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 1994**

ACCORD 1994-12-21

**Accord relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle.
Mise en vigueur à compter de l'agrément de L'O.P.C.I.B.A..**

PRÉAMBULE

En vigueur étendu

Réaffirmant l'importance qu'elles attachent au développement de la formation professionnelle, les parties signataires entendent renforcer les moyens mis en place pour assurer une politique de branche innovante, cohérente et adaptée aux évolutions du secteur.

C'est pourquoi elles conviennent de confier à l'O.P.C.I.B.A., créé par accord du 21 décembre 1994, la collecte et la gestion des fonds versés par les entreprises au titre de l'alternance et de la formation professionnelle continue, selon les modalités ci-après définies.

ARTICLE 1

Champ d'application.

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord :

- les entreprises de la fabrication de l'ameublement qui emploient dix salariés ou plus ;
- les entreprises de la fabrication d'orgues quel que soit leur effectif, telles qu'elles sont définies à l'ARTICLE 1er de la convention collective de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.

ARTICLE 2

Fonds de l'alternance.

En vigueur étendu

Avant le 1er mars, les entreprises sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. leur participation au développement de la formation continue qui est affectée au financement des contrats en alternance et qui s'élève à :

0,40 p. 100 pour les entreprises employant dix salariés ou plus ;

0,10 p. 100 pour les entreprises de fabrication d'orgues qui emploient moins de dix salariés.

Ces sommes sont immédiatement mutualisées au sein de la section professionnelle paritaire des industries de l'ameublement pour permettre le financement des contrats de formation alternée conclus par les entreprises du secteur relevant du présent accord.

ARTICLE 2

Fonds de l'alternance.

En vigueur signataires

Avant le 1er mars, les entreprises sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. leur participation au développement de la formation continue qui est affectée au financement des contrats en alternance et qui s'élève à :

0,40 p. 100 pour les entreprises employant dix salariés ou plus ;

0,10 p. 100 pour les entreprises de fabrication d'orgues qui emploient moins de dix salariés.

Ces sommes sont immédiatement mutualisées au sein de la section professionnelle paritaire des industries de l'ameublement pour permettre le financement des contrats de formation alternée conclus par les entreprises du secteur relevant du présent accord.

[*A la date fixée par la réglementation en vigueur et dans la limite des pourcentages autorisés, la totalité ou une partie du solde des sommes non utilisées pour l'alternance pourront être transférées aux C.F.A. des industries de l'ameublement, notamment ceux gérés par l'A.F.P.I.A. et conventionnés par les régions et qui sont actuellement les suivants :

C.F.A. de Lyon (69), C.F.A. de Montaigne (85), C.F.A. de Liffol-le-Grand (88).

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque C.F.A. concerné présentera, annuellement, sa demande. Celle-ci sera examinée par la section professionnelle paritaire des industries de l'ameublement de l'O.P.C.I.B.A. qui pourra, en tant que de besoin, solliciter le conseil d'administration pour assurer la prise en charge de la totalité des actions retenues*] (1).

NOTA : (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 16 octobre 1995.

ARTICLE 3

Dernière modification :

M(Avenant 1995-03-29 BO Conventions collectives 95-19, étendu par arrêté du 16 octobre 1995 JORF 27 octobre 1995).

Plan de formation.

En vigueur étendu

a) Les entreprises qui emploient dix salariés ou plus sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. :

- avant le 1^{er} mars de l'année N, au minimum 0,3 p. 100 de la masse salariale de l'année N -1 (brut fiscal déclaré sur la D.A.D.S.). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

- avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N, pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins dix salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

b) Les entreprises de fabrication d'orgues qui emploient moins de dix salariés sont tenues de verser à l'O.P.C.I.B.A. 0,15 p. 100 des salaires versés durant l'année de référence, ces sommes étant immédiatement mutualisées, au sein de la section paritaire des entreprises de moins de dix salariés, créée à cet effet pour permettre le financement des actions de formation continue engagées par les entreprises de fabrication d'orgues concernées.

NOTA : Arrêté du 16 octobre 1995 art. 1 : le 2^{ème} tiret du point a de l'ARTICLE 3, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 mars 1995 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE R. 964-13 du code du travail.

Arrêté du 16 octobre 1995 art. 1 : le point a de l'ARTICLE 3, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 mars 1995 est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L. 961-9 du code du travail.

ARTICLE 4

Surmutualisation.

En vigueur étendu

Les fonds de l'alternance et du plan de formation qui n'auront pas été utilisés au sein de la section professionnelle feront l'objet, par nature de contribution, d'une surmutualisation au niveau de l'O.P.C.I.B.A. avant la date fixée par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 5

Capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations, dans le courant de l'année 1995, sur les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation dans le cadre des :

- ARTICLES 40-12 et suivants ;

- ARTICLE 70-7 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

ARTICLE 6

Entrée en vigueur.

En vigueur étendu

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'O.P.C.I.B.A. aura reçu l'agrément prévu à l'ARTICLE L. 961-12 du code du travail et sous réserve de la conclusion entre l'O.P.C.I.B.A. et l'opérateur de la convention prévue au dernier alinéa de l'ARTICLE 5 de l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B.A.

Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 1er janvier 1996.

ARTICLE 7

Durée.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 8

Clause de sauvegarde.

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation des fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les deux mois qui suivent.

ARTICLE 9

Dépôt et extension.

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

En vigueur étendu

Accord relatif aux statuts de l'organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.I.B.A.)

- **GÉNÉRALITÉS**

ACCORD 1994-12-21

Accord relatif aux statuts de l'organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.I.B.A.).

ARTICLE 1

Forme juridique.

En vigueur signataires

Cet organisme est constitué sous la forme d'une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901.

ARTICLE 2

Objet.

En vigueur signataires

Il a pour objet d'assurer les missions et objectifs définis par les dispositions de l'accord du 21 décembre 1994.

A cet effet, il prend les dispositions administratives et financières qui permettent la réalisation de ces missions et objectifs.

ARTICLE 3

Dénomination.

En vigueur signataires

L'association prend pour dénomination O.P.C.I.B.A. (organisme paritaire collecteur interbranches bois-ameublement).

ARTICLE 4

Durée.

En vigueur signataires

Sa durée est celle de l'accord créant l'O.P.C.I.B.A.

ARTICLE 5

Siège social.

En vigueur signataires

Le siège de l'association est 36, avenue Hoche, 75008 Paris.

Il peut être transféré à tout moment par le conseil d'administration délibérant comme il est dit à l'ARTICLE 9 ci-dessous.

ARTICLE 6

Composition.

En vigueur signataires

L'association est composée :

- des fédérations et syndicats de salariés représentatifs au plan national signataires de l'accord du 21 décembre 1994 ou qui y auront adhéré ultérieurement ;
 - des organisations professionnelles patronales signataires de l'accord du 21 décembre 1994 ou qui y auront adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions de l'ARTICLE 3 dudit accord.
-

ARTICLE 7

Conseil d'administration.

En vigueur signataires

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les signataires de l'accord du 21 décembre 1994 pour deux ans ; leur mandat est renouvelable.

En cas de vacance à un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par la fédération ou syndicat de salariés représentatifs au plan national ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'O.P.C.I.B.A. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

ARTICLE 8

Bureau.

En vigueur signataires

Le conseil d'administration désigne pour deux ans, parmi ses membres, un bureau comportant un président, qui est le président du conseil d'administration, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint.

Le bureau se réunit trois fois par an.

Le président et le trésorier-adjoint doivent être choisis alternativement dans l'un et l'autre collège.

Le vice-président et le trésorier appartiennent au collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier-adjoint.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la prochaine réunion du conseil et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante de l'O.P.C.I.B.A. dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le directeur de l'O.P.C.I.B.A. assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration et assure leur secrétariat pour en dresser le procès-verbal.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'O.P.C.I.B.A. conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'O.P.C.I.B.A. en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir au nom de l'O.P.C.I.B.A. tout compte auprès d'une banque ou auprès de l'administration des postes. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés parmi les membres du conseil.

ARTICLE 9

Délibération du conseil d'administration.

En vigueur signataires

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire : la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau.

L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par les deux tiers au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux procurations.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai d'un mois et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

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

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés du collège employeur) x (nombre de présents ou représentés du collège salarié) ;

- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

En cas de partage des voix sur un point de l'ordre du jour, le président reporte ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil d'administration.

ARTICLE 9 bis

Dernière modification :

B(Avenant 1995-03-29 BO Conventions collectives 95-19).

Délégation

En vigueur signataires

En application de l'ARTICLE 5, dernier alinéa, de l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.I.B.A., le conseil d'administration paritaire conclut avec l'opérateur créé par les organisations professionnelles patronales signataires de l'accord une convention dont l'objet est de permettre à cet opérateur de réaliser, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, tout ou partie des décisions de mise en oeuvre des missions de l'O.P.C.I.B.A. nécessitant une relation directe avec l'entreprise.

ARTICLE 10

Règlement intérieur.

En vigueur signataires

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 21 décembre 1994 ni à celles des présents statuts.

Le règlement intérieur initial est annexé aux présents statuts.

ARTICLE 11

Dernière modification :

M(Avenant 1995-03-29 BO Conventions collectives 95-19).

Modalités de fonctionnement des sections professionnelles paritaires et des autres sections paritaires.

En vigueur signataires

Les sections professionnelles paritaires et les sections paritaires se réunissent sur convocation de leur président, au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire.

Elles nomment un président pour un an.

Elles nomment également en leur sein, pour un an, un vice-président qui appartient au collège auquel n'appartient pas le président.

Leurs membres sont désignés pour deux ans. Leur mandat est renouvelable.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président et le vice-président.

Il est établi à l'issue de chaque réunion un procès-verbal faisant état des questions qui ont été abordées et des réponses fournies. Ce procès-verbal est envoyé en copie aux signataires de l'accord du 21 décembre 1994.

Tout membre de la section peut se faire représenter aux réunions de la section en donnant procuration sur papier libre à un autre membre appartenant au même collège. Toutefois, aucun membre ne peut disposer en cas de vote, de plus de deux procurations.

La section peut valablement délibérer quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

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

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés du collège employeur) x (nombre de présents ou représentés du collège salarié) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

En cas de partage des voix sur un point de l'ordre du jour, le président reporte ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la section concernée.

ARTICLE 12

Modification des statuts.

En vigueur signataires

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'O.P.C.I.B.A. par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception. Elle doit être accompagnée du texte de proposition.

La réunion extraordinaire du conseil d'administration doit avoir lieu dans les trois mois suivant le dépôt de la demande. Il est convoqué un mois à l'avance par le président du bureau de l'O.P.C.I.B.A. ; la convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si les deux tiers au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés ; au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil serait convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et pourrait valablement délibérer dans le respect des règles de l'ARTICLE 9 ; les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les trois quarts au moins des voix des membres présents ou représentés.

ARTICLE 13

Dissolution-liquidation.

En vigueur signataires

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. siégeant en séance extraordinaire comme il est dit à l'ARTICLE 12 ci-dessus ou si les pouvoirs publics retirent à l'O.P.C.I.B.A. les agréments. En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes dont dispose l'O.P.C.I.B.A. sera celle qui est prévue par les dispositions réglementaires relatives à la cessation d'activités d'un O.P.C.A.

En vigueur signataires

-
- **ANNEXE I DES STATUTS - REGLEMENT INTERIEUR DE L'O.P.C.I.B.A**

ACCORD 1994-12-21

Accord relatif aux statuts de l'organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.I.B.A.).

ARTICLE 1

ANNEXE I DES STATUTS - REGLEMENT INTERIEUR DE L'O.P.C.I.B.A

CHAPITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES.

En vigueur signataires

Le présent règlement intérieur est établi en application des statuts et en conformité avec les dispositions de l'accord constitutif de l'O.P.C.I.B.A. du 21 décembre 1994.

CHAPITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES.

En vigueur signataires

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser le rôle de l'O.P.C.I.B.A., le fonctionnement de ses instances, ses modalités de gestion technique et administrative, le financement des actions d'information et des actions de formation ainsi que diverses mesures d'ordre général.

Dernière modification :

M(Avenant 1995-03-29 BO Conventions collectives 95-19 tome 2).

CHAPITRE II : ROLE DES INSTANCES DE L'O.P.C.I.B.A.

En vigueur signataires

A. - Conseil d'administration.

La composition, le rôle et les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définis aux ARTICLES 7, 9 et 9 bis des statuts.

Par ailleurs, sous la responsabilité du directeur, il est établi à l'issue de chaque séance du conseil d'administration un procès-verbal qui comporte les date, heure et lieu de la réunion, ainsi que la liste des administrateurs présents, représentés ou excusés.

Il comporte mention des questions examinées par le conseil ainsi que toutes décisions et votes qui s'y rapportent.

Le procès-verbal est adressé au plus tard en même temps que la convocation à la réunion suivante aux administrateurs, et il est soumis à l'approbation du conseil au cours de la séance suivante.

Le conseil d'administration peut procéder à la révision du règlement intérieur. Une demande de révision en attente de son adoption par le conseil d'administration n'est pas suspensive du présent règlement.

B. - Bureau

La composition et le rôle du bureau sont définis par l'ARTICLE 8 des statuts de l'O.P.C.I.B.A.

Il agit pour assurer la mise en oeuvre de la politique générale du conseil d'administration et pour toutes les décisions dont l'urgence ne permet pas d'attendre la réunion du conseil d'administration qui suit et qui ne justifie pas la réunion d'un conseil extraordinaire.

Le bureau rend compte au conseil d'administration de ses actions.

Il prépare les travaux de celui-ci.

C. - Sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'organisme compte de branches d'activités distinctes ou qui se seront regroupées à cet effet, conformément à l'accord du 21 décembre 1994.

Dans ce cadre, il est constitué de trois sections professionnelles paritaires :

- a) Une section professionnelle paritaire pour les industries de l'ameublement ;
- b) Une section professionnelle paritaire pour les industries du bois et l'importation du bois ;
- c) Une section professionnelle paritaire pour les industries lourdes du bois et les industries du bois pour le bâtiment.

Par délégation du conseil d'administration, chaque section professionnelle paritaire est chargée d'assurer son rôle tel que défini à l'ARTICLE 7 de l'accord du 21 décembre 1994.

Par ailleurs, elle doit :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle ;
- assurer le suivi et le bilan de mise en oeuvre des activités concernant la section ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- remplir les fonctions suivantes au titre des différentes contributions. a) Contributions relatives aux contrats en alternance.

La section professionnelle paritaire par délégation du conseil d'administration aura pour mission de :

- définir les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance ;
- définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
- définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou des avances de trésorerie ;
- définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires ;
- vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;
- procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives, réglementaires, ainsi que des accords interprofessionnels. b) Contributions relatives à la formation continue des entreprises de plus de dix salariés.

La section professionnelle paritaire par délégation du conseil d'administration aura pour mission de :

- prendre en charge et financer les actions conduites par les entreprises en application de l'ARTICLE 70-3 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par ses avenants ultérieurs ;
- procéder à toute autre mission relative à la formation professionnelle continue résultant des dispositions

législatives, réglementaires, ainsi que des accords interprofessionnels.

c) Autres contributions versées par application de dispositions d'accords de branche.

La section professionnelle paritaire définira son rôle et ses fonctions sur les autres contributions qui pourraient lui être versées, par application d'accords de branches, notamment la taxe d'apprentissage.

D. - Autres sections paritaires.

En application d'accords de branche à venir, le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. constitue, en tant que de besoin, une ou plusieurs sections paritaires pour gérer, par délégation et sous son contrôle, les contributions qui ne relèvent pas de la compétence des sections professionnelles paritaires.

Dans ce cadre, il est constitué une section paritaire chargée de la gestion des contributions relatives à la formation continue des entreprises de moins de dix salariés.

Par délégation du conseil d'administration, cette section paritaire aura pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés ;
- prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement, les actions de formation organisées à l'initiative de l'entreprise, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- procéder à toute autre mission relative à la formation professionnelle continue résultant des dispositions législatives réglementaires, ainsi que des accords interprofessionnels.

Dernière modification :

M(Avenant 1995-03-29 BO Conventions collectives 95-19 tome 2).

CHAPITRE III : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES.

A. - Rôle du directeur.

En vigueur signataires

Le directeur est chargé d'assurer le fonctionnement administratif et financier de l'O.P.C.I.B.A. dans le cadre des orientations et décisions arrêtées par le conseil d'administration et les diverses instances de l'O.P.C.I.B.A.

Il participe aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif.

Il prépare les réunions statutaires et participe aux réunions des instances paritaires (conseil d'administration, bureau, sections professionnelles paritaires et sections paritaires) et assure l'exécution des décisions prises en séance.

Il administre et gère le personnel de l'O.P.C.I.B.A.

Il informe les membres des sections professionnelles paritaires et des sections paritaires des dérogations qu'il a autorisées dans le cadre du mandat qui lui a été fixé.

Il est chargé des relations avec les établissements bancaires.

Il administre l'O.P.C.I.B.A. qu'il représente dans les actes courants et sur délégation du président et du vice-président auprès des pouvoirs publics et des administrations.

Il en réfère au président ou, à défaut, au vice-président pour toute question qui peut se poser dans la gestion courante de l'O.P.C.I.B.A.

B. - Dispositions financières

a) Réunions des instances de l'O.P.C.I.B.A. :

Conformément à l'accord du 21 décembre 1994, le temps passé aux réunions du conseil d'administration du bureau, des sections professionnelles et des sections paritaires est rémunéré comme temps de travail.

Les salaires et les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par l'O.P.C.I.B.A.

b) Opérations de mutualisation :

Chaque section professionnelle paritaire et chaque section paritaire, par délégation du conseil d'administration et en application des dispositions des accords de branche, assure la mutualisation des sommes qui lui sont versées.

Chaque type de contribution fait l'objet d'une mutualisation distincte, sauf disposition contraire.

La surmutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires et chacune des sections paritaires, par nature de contribution, devra être effectuée dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Accord national portant création d'un O.P.C.A. dans les industries de l'ameublement et dans les industries du bois (O.P.C.I.B.A.)

- **PRÉAMBULE**

ACCORD NATIONAL 1994-12-21

Accord national portant création d'un O.P.C.A. dans les industries de l'ameublement et dans les industries du bois (O.P.C.I.B.A.).

Organisations patronales signataires :

Confédération nationale des industries du bois ;

Fédération nationale du bois ;

Chambre syndicale nationale des bois de placage ;

Syndicat national des fabricants de palettes en bois ;

Syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;

Fédération française des importateurs de bois du Nord ;

Fédération française des bois tropicaux et américains ;

Groupement syndical des fabricants de parquets et lambris de pin maritime ;

Groupement syndical des fabricants de moulures de pin maritime ;

Groupement syndical des fabricants de caisses de pin maritime ;

Groupement aquitain des fabricants de palettes ;

Fédération nationale des syndicats du liège ;

Chambre syndicale nationale de la literie (C.S.N.L.) ;

Groupement professionnel des facteurs d'orgues (G.P.F.O.) ;

Union nationale des industries françaises de l'ameublement (UNIFA) ;

Syndicat général des fabricants de panneaux à base de bois ;

Syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles (S.N.F.M.I.) ;

Fédération nationale des industries du bois pour le bâtiment (F.N.I.B.B.).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale Force ouvrière bâtiment bois C.G.T. - F.O. ;
Fédération Bâti-Mat - T.P. - C.F.T.C. ;
Fédération nationale des travailleurs du bois et activités connexes C.G.T. ;
Fédération nationale des salariés de la construction du bois (F.N.C.B.) C.F.D.T. ;
Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) C.F.E. - C.G.C. ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.F.E. - C.G.C. ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (F.G.T.A.) F.O.

PRÉAMBULE

En vigueur signataires

Considérant la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son ARTICLE 74, le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 ;

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par ses avenants ultérieurs, notamment l'avenant du 5 juillet 1994 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux des industries de l'ameublement et des industries du bois de créer dans le domaine de la formation professionnelle un O.P.C.A. regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles,

ARTICLE 1

Dénomination.

En vigueur signataires

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom de O.P.C.I.B.A., organisme paritaire collecteur interbranches bois-ameublement.

ARTICLE 2

Champ d'application.

En vigueur signataires

Le présent accord concerne les entreprises relevant des secteurs d'activité suivants, sur l'ensemble du territoire métropolitain :

a) Pour la F.N.B., la C.N.I.B., l'importation des bois :

Référence NAPE

Importation des bois 5907
Fabrication d'ARTICLEs en liège 5408
Commerce de gros de liège et ARTICLEs en liège 5907
Commerce de détail de liège et ARTICLEs en liège 6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail 4801
Parquets, moulures, baguettes 4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés 4804
Production de charbon de bois -
Panneaux de fibragglos 4804
Poteaux, traverses, bois injectés 4804
Application de traitements des bois 4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) 4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage 4805
Palettes 4805
Tourets 4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) 4807
Fibres de bois 4807
Farine de bois 4807
ARTICLEs de sport, à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping 5402
ARTICLEs de pêche (pour les cannes et lignes) 5402 y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Le présent accord s'applique également aux entreprises agricoles visées à l'ARTICLE 1143-3 du code rural (3e alinéa, 1er tiret) :
Référence NAPE

Exploitations forestières 0220
Scieries agricoles 4801

b) Pour l'U.N.I.F.A., la C.S.N.L., le G.P.F.O. :

Les entreprises de fabrication de l'ameublement, de réfection, de réparation et de restauration employant dix salariés ou plus, ainsi que les entreprises de fabrication d'orgues employant plus ou moins de dix salariés, quel que soit le matériau utilisé, et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

A titre indicatif, ces activités, référencées dans les nomenclatures d'activités et de produits 1973, comprennent :
Référence NAPE

-

La fabrication de meubles meublants 4901
La fabrication de sièges 4902
La fabrication de meubles de cuisines et meubles en bois 4903
La fabrication de literie 4904
La fabrication de meubles divers et industries connexes à l'industrie de l'ameublement 4905
La fabrication de mobilier fonctionnel non métallique 4906

La fabrication d'orgues, (à l'exception de la fabrication de pianos et d'harmoniums) 5405-01

c) Pour la F.I.L.B. et la F.N.I.B.B. ;
Référence NAPE

Syndicat général des fabricants de panneaux à base de bois :
contre-plaqués ; particules ; fibres et annexes ; décoratifs, à l'exception de tranchage-déroulage ;
panneaux de fibragglos et béton de bois ; poteaux, traverses et bois injectés pour bâtiments, bois imprégnés ou densifiés à la presse ; panneaux transformés autres que décoratifs 4804
Syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles et Fédération nationale des industries du bois pour le bâtiment :
menuiseries industrielles, charpentes industrialisées, portes planes et blocs-portes, escaliers 4802
Bâtiments préfabriqués légers, maisons à ossature bois 4806

ARTICLE 3

Composition.

En vigueur signataires

L'O.P.C.I.B.A. se compose des membres suivants :

- les fédérations ou syndicats représentatifs au plan national de salariés signataires du présent accord et celles qui y adhéreront ultérieurement ;
 - les organisations professionnelles patronales signataires du présent accord et qui y adhéreront ultérieurement.
-

ARTICLE 4

Rôle et missions.

En vigueur signataires

L'O.P.C.I.B.A. a pour objet de :

1. Mettre en oeuvre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des C.P.N.E. des branches d'activité, C.P.N.E. qui seront généralisées pour les branches professionnelles n'en bénéficiant pas à la date de signature du présent accord.

2. Percevoir et gérer les contributions financières des entreprises suivantes :

- à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage, admis en exonération de la taxe d'apprentissage, calculés sur la base du montant des salaires payés pendant l'année de référence, et qui n'ont pas fait l'objet d'un versement direct à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.) (1).

(1)[* Cette disposition résulte de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Néanmoins, il faudra tenir compte de la situation des entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au regard de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal, dans ces départements, à 0,1 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence. ;*]

- les contributions correspondant au 0,4 p. 100 relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant dix salariés ou plus, lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance ;

- les sommes correspondant au 0,3 p. 100 relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant dix salariés ou plus, lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance ;

- la contribution de 0,10 p. 100 due par les entreprises employant moins de dix salariés qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance ;
- la contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés qui est affectée au développement de la formation professionnelle continue, selon les modalités définies par les accords de branches ;
- les sommes relatives à la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant dix salariés ou plus, affectées au plan de formation, selon les modalités définies par les accords de branches ;
- les sommes relatives à l'instauration du capital de temps de formation selon les modalités définies par les accords de branches.

Les contributions seront collectées en fonction des dispositions retenues dans chacun des accords de branches.

3. Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles et distinctes pour chacune d'elles.
4. Recueillir et diffuser les informations relatives au droit à la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des salariés.
5. Sensibiliser et informer les branches d'activités sur les droits et les moyens de formation existants.
6. Concourir à la réalisation d'interventions éventuelles intéressant la formation professionnelle, l'alternance et l'apprentissage.
7. Etablir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les organismes de formation agréés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international.
8. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière, pour les différentes contributions qu'elle gère, compte tenu du contenu des accords de branches et les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'ARTICLE L. 118-2-1 du code du travail sur les conditions de son intervention financière.
9. Développer une politique incitative de formation professionnelle, notamment par les contrats d'insertion en alternance et l'apprentissage.
10. Prendre en charge et financer selon les priorités et modalités définies par les sections professionnelles paritaires :
 - les dépenses des entreprises relatives aux contrats en alternance ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'ARTICLE L. 118-2-1 du code du travail ;
 - les actions de formation continue mises en oeuvre par les entreprises occupant moins de dix salariés ;
 - les actions relatives au capital de temps de formation selon les modalités définies par chaque branche professionnelle ;
 - et, plus généralement, toutes les actions de formation professionnelle compatibles avec les objectifs des secteurs concernés et la législation en vigueur.
11. Prendre en charge et financer les actions de formation continue par les entreprises occupant dix salariés ou plus.
12. Gérer et assurer le suivi de façon distincte et conformément au plan comptable des contributions visées ci-dessus.
13. Examiner et approuver les documents comptables relatifs à la gestion et à l'utilisation des fonds collectés.
14. Mutualiser les contributions visées ci-dessus dans le cadre des sections professionnelles paritaires

prises en place par le conseil d'administration, en fonction du contenu des accords de branches et, dans un fonds commun, les reliquats de ces contributions.

ARTICLE 5

Régime.

En vigueur signataires

L'O.P.C.I.B.A. est constitué sous la forme d'association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Les statuts sont définis paritairement.

Le conseil paritaire d'administration de l'O.P.C.I.B.A. constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il compte de branches d'activités distinctes ou qui se seront regroupées à cet effet.

L'O.P.C.I.B.A. conclut, avec l'opérateur créé par les organisations professionnelles patronales signataires de l'accord, une convention dont l'objet est de permettre à cet opérateur de réaliser sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, tout ou partie des décisions de mise en oeuvre des missions de l'O.P.C.I.B.A. nécessitant une relation directe avec l'entreprise.

ARTICLE 6

Conseil d'administration.

En vigueur signataires

a) Composition :

L'O.P.C.I.B.A. est administré par un conseil d'administration paritaire de 20 membres maximum, comprenant deux collèges composés de :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y aurait adhéré ultérieurement ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales signataires dudit accord ou ayant adhéré ultérieurement, désignés parmi celles-ci.

b) Missions :

Le conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'O.P.C.I.B.A., examiner et approuver les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet pour une durée maximale de deux ans.

Il désigne également un commissaire aux comptes suppléant.

Il a notamment pour mission de :

- nommer le directeur de l'O.P.C.I.B.A. qui participe de droit aux réunions du conseil à titre consultatif et

en assure le secrétariat ;

- arrêter le montant des frais de gestion et d'information nécessaires au fonctionnement de l'O.P.C.I.B.A., dans le respect de la réglementation en vigueur ;

- procéder, par nature de contribution, avant la date fixée par la réglementation en vigueur, à la surmutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires, et décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées, compte tenu des demandes proposées par les sections professionnelles paritaires ;

- réaliser la consolidation financière des comptes de chacune des sections professionnelles paritaires approuvés par elles et procéder à l'approbation du bilan et du compte de résultat ainsi consolidé ;

- assurer la représentation de l'O.P.C.I.B.A. auprès des pouvoirs publics.

c) Bureau :

Le conseil d'administration constitue en son sein un bureau de dix personnes maximum composé d'un représentant par organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants patronaux présents au conseil d'administration.

Il lui délègue certains de ses pouvoirs.

d) Délégation :

En application de l'ARTICLE 5, dernier alinéa, le conseil d'administration paritaire délègue à l'opérateur dans le cadre d'une convention, sous sa responsabilité et son contrôle, les missions suivantes :

- collecter les fonds visés à l'ARTICLE 4 du présent accord par application des accords de branches ;

- instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par les sections professionnelles paritaires de l'O.P.C.I.B.A., les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contrats en alternance, de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés ; - effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;

- préparer les documents qui permettront au conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;

- informer et sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention financière de l'O.P.C.I.B.A.

L'opérateur rend compte de son activité au conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut faire appel à un expert en vue de la réalisation de missions d'audit.

ARTICLE 7

Section professionnelle paritaire.

En vigueur signataires

A la création de l'O.P.C.I.B.A., il est constitué les trois sections professionnelles paritaires suivantes :

a) une section professionnelle paritaire pour les industries de l'ameublement,

b) une section professionnelle paritaire pour les industries du bois et l'importation des bois,

c) une section professionnelle paritaire pour les industries lourdes du bois et les industries du bois pour le bâtiment.

1. Composition :

Chaque section professionnelle paritaire est composée d'un représentant de chacune des fédérations ou chacun des syndicats représentatifs au niveau national de salariés, signataires de l'accord du 21 décembre 1994, en tenant compte du régime social d'appartenance (U.R.S.S.A.F., M.S.A.) pour les branches concernées, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales signataires dudit accord, désignés parmi celles-ci.

Les sections professionnelles paritaires sont composées tant au niveau patronal que salarié de membres désignés par les fédérations signataires.

2. Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section professionnelle paritaire a pour rôle de :

- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance et par les contrats d'apprentissage ;
- recevoir les contributions des entreprises selon les accords de branche ;
- mutualiser conformément aux dispositions des accords de branche les contributions visées ci-dessus dans le cadre de cinq comptes distincts correspondant à la taxe d'apprentissage, aux contrats en alternance, à la formation professionnelle continue des entreprises employant moins de dix salariés, à la formation professionnelle continue des entreprises employant dix salariés et plus ;
- informer et sensibiliser :
 - les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'ARTICLE L. 118-2-1 du code du travail, sur les conditions de son intervention financière ;
 - les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière au titre des contrats en alternance ;
 - les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière, au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, qui est affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
- prendre en charge et financer :
 - les actions de formation mises en oeuvre dans les entreprises conformément aux modalités définies dans le point 10 de l'ARTICLE 4 du présent accord ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'ARTICLE L. 118-2-1 du code du travail ;
 - gérer et assurer le suivi, de façon distincte, conformément au plan comptable des contributions visées ci-dessus ;
 - assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle ; - assurer le suivi et le bilan de la mise en oeuvre des activités concernant la section ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- remplir les fonctions suivantes au titre des différentes contributions :
 - a) Contributions relatives aux contrats en alternance

La section professionnelle paritaire, par délégation du conseil d'administration, aura pour mission de :

- définir les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance ;
- définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;

- définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou des avances de trésorerie ;
 - définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires ;
 - vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;
 - procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives, réglementaires, ainsi que des accords interprofessionnels.
- b) Contributions relatives à la formation continue des entreprises de moins de dix salariés

La section professionnelle paritaire, par délégation du conseil d'administration, aura pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés ;
 - prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement, les actions de formation organisées à l'initiative de l'entreprise, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
 - procéder à toute autre mission relative à la formation professionnelle continue résultant des dispositions législatives, réglementaires, ainsi que des accords interprofessionnels.
- c) Contributions relatives à la formation continue des entreprises de plus de dix salariés

La section professionnelle paritaire, par délégation du conseil d'administration, aura pour mission de :

- prendre en charge et financer les actions conduites par les entreprises en application de l'ARTICLE 70-3 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par ses avenants ultérieurs ;
 - procéder à toute autre mission relative à la formation professionnelle continue résultant des dispositions législatives, réglementaires, ainsi que des accords interprofessionnels.
- d) Autres contributions versées par application de dispositions d'accords de branche La section professionnelle paritaire définira son rôle et ses fonctions sur les autres contributions qui pourraient lui être versées, par application d'accords de branche, notamment la taxe d'apprentissage.

ARTICLE 8

Domiciliation.

En vigueur signataires

L'O.P.C.I.B.A. est domicilié au siège social de l'association.

ARTICLE 9

Durée.

En vigueur signataires

La durée de l'O.P.C.I.B.A. est illimitée, sauf démission de tous les membres représentant :

- soit les fédérations ou syndicats représentatifs au plan national de salariés signataires, ou ayant adhéré ultérieurement ;
 - soit les organisations professionnelles patronales de branches signataires ou ayant adhéré ultérieurement.
-

ARTICLE 10

Démission.

En vigueur signataires

La qualité de membre de l'O.P.C.I.B.A., d'une fédération ou syndicat représentatifs au plan national de salariés ou d'une organisation professionnelle patronale, se perd par la démission de celle-ci.

La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec respect d'un préavis de trois mois.

Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisation professionnelle patronale en cause.

ARTICLE 11

Ressources et dépenses de l'O.P.C.I.B.A.

En vigueur signataires

Les ressources de l'O.P.C.I.B.A. sont constituées par :

- les versements des entreprises dans les conditions fixées par les accords conclus au niveau de chacune des branches professionnelles concernées, conformément à l'ARTICLE 4 ;
- les intérêts des fonds placés, biens et valeurs ;
- les emprunts ;
- les dons et legs ;

- les sommes issues de la dévolution des biens des anciens O.C.A. et O.M.A. en application des dispositions réglementaires ;
- les subventions de l'Etat, des départements, des communes, des collectivités, des entreprises, des groupes d'entreprises, établissements et organismes nationaux et internationaux ;
- les fonds versés par l'Agefal, ou tout autre organisme s'y substituant et ayant le même objet ;
- et, d'une façon générale, toutes autres ressources autorisées par la loi ou par accords de branches à venir et, s'il y a lieu, avec l'agrément de l'autorité compétente.

Les dépenses de l'O.P.C.I.B.A. sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses objectifs.

Le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. décide annuellement du montant des frais de gestion et d'information nécessaires au fonctionnement de l'O.P.C.I.B.A., dans le respect de la réglementation en vigueur.

L'O.P.C.I.B.A. prend en charge l'indemnisation des salaires, des frais de déplacement et de séjour des membres participant aux réunions du conseil d'administration, du bureau, des sections professionnelles paritaires.

Le conseil d'administration de l'O.P.C.I.B.A. affecte à chaque branche professionnelle les sommes versées, compte tenu des dispositions des accords conclus par celle-ci, et au prorata des sommes versées.

Par ailleurs, l'O.P.C.I.B.A. prend en charge, finance et contrôle les moyens, notamment les études et missions portant sur la promotion, la réflexion, le développement de l'apprentissage, et de la formation professionnelle, nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration, du bureau, des sections professionnelles paritaires et de toute instance compétente agréée par les partenaires sociaux.

ARTICLE 12

Date d'effet et demande d'agrément.

En vigueur signataires

Le présent accord prend effet à la date de délivrance, par les pouvoirs publics, des agréments nécessaires à la collecte des contributions telles qu'elles sont présentées dans le dossier de demandes d'agrément.

Les parties signataires demandent l'agrément de l'O.P.C.I.B.A.

ARTICLE 13

Dépôt.

En vigueur signataires

Le présent accord sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris.

Il sera transmis aux services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au comité paritaire national pour la formation professionnelle.

ARTICLE 14

Adhésion.

En vigueur signataires

Toute organisation professionnelle patronale ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national pourra adhérer au présent accord par voie d'avenant.

La demande d'adhésion est signifiée à l'ensemble des parties signataires.

Si la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, elle est soumise à l'approbation de la majorité des partenaires sociaux signataires du présent texte.

A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

Toute adhésion est notifiée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, ainsi qu'aux organisations signataires du présent accord.

ARTICLE 15

Commission paritaire d'application.

En vigueur signataires

En cas de difficulté d'application du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en formation d'interprétation dans les deux mois de leur saisine par la partie la plus diligente.

En vigueur signataires

- **ACCORD DU 10 JUILLET 1996**

ACCORD 1996-07-10

Accord de prévoyance.

PRÉAMBULE

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent faire bénéficier l'ensemble des agents de production, des agents fonctionnels et des agents d'encadrement des entreprises de la fabrication de l'ameublement du régime de prévoyance instauré en 1977 et décident de réviser l'accord du 3 mars 1977. C'est pour cette raison qu'ils ont décidé d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

Toutefois, ils conviennent que les entreprises qui, à la date de signature de ce nouvel accord auraient déjà souscrit auprès d'un organisme autre que ceux expressément désignés dans ce texte, un contrat de prévoyance au moins équivalent, peuvent le poursuivre.

Il en est ainsi notamment des entreprises qui font déjà bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance similaire à celui de Previfa auprès du groupe Prado.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les salariés concernés par cet accord reçoivent, conformément à la loi, toute l'information nécessaire sur les dispositions de ce régime.

Les partenaires sociaux continueront à étudier et à mettre en oeuvre toute amélioration supplémentaire du régime.

Accord de prévoyance

Entre :

Les organisations professionnelles de la fabrication de l'ameublement,

D'une part, et

Les organisations syndicales signataires,

D'autre part,

il a été conclu le présent accord qui révisé l'accord de prévoyance signé le 3 mars 1977.

Il est préalablement rappelé :

- que les dispositions du présent accord se substituent, en tant que de besoin, à celles de l'accord du 3 mars 1977 et ses avenants ;

- que la négociation du présent accord a permis de mettre en oeuvre le réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation professionnelle des risques prévus par la loi ;

- que les partenaires sociaux estiment que la mutualisation professionnelle des garanties est susceptible de mettre en oeuvre une couverture de prévoyance égale pour tous les salariés du secteur professionnel, pour un coût exactement équivalent. Ils considèrent que cette mutualisation est un facteur de progrès social.

ARTICLE 1

Objet de l'accord.

En vigueur étendu

L'objet de l'accord est de préciser les conditions d'application des garanties de prévoyance et du fonds social tel que précisé dans le règlement intérieur de l'association Previfa, établis au profit des salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement.

ARTICLE 2

Dernière modification :

M(Avenant n° 3 1998-02-06 BO conventions collectives 98-9 étendu par arrêté du 12 août 1998 JORF 28 août 1998).

Bénéficiaires des garanties.

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires des garanties tous les salariés, à l'exception des cadres, des entreprises de la fabrication de l'ameublement, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.

" Les salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement seront bénéficiaires de l'ensemble des garanties du présent accord au 1er jour qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension prévu à l'ARTICLE 14.

Toutefois, si l'entreprise peut justifier faire bénéficier les salariés concernés d'un régime obligatoire couvrant les mêmes risques et souscrit antérieurement à la date de publication de l'arrêté d'extension, l'ensemble des garanties du présent accord pourront ne s'appliquer qu'après le délai nécessaire à la résiliation dudit régime compte tenu du délai de préavis prévu par l'organisme d'assurance. "

Le bénéfice des garanties cesse au jour où le salarié ne relève plus des effectifs d'une entreprise de la fabrication de l'ameublement.

A cette date, il peut, dans les conditions définies par l'organisme assureur bénéficier du maintien de certaines garanties, à titre individuel.

Il est toutefois précisé que sous réserve que le présent accord soit toujours en vigueur, la garantie " Décès. - Invalidité absolue et définitive " est maintenue pendant une période maximum de six mois aux salariés indemnisés par les Assedic.

Cette durée est portée à dix-huit mois pour les salariés licenciés pour motif économique et pour ceux qui se trouvent sans emploi par suite de cessation d'activité de l'entreprise adhérente.

ARTICLE 3

Définition des termes "garanties" et "prestations".

En vigueur étendu

On entend par garanties, le droit de bénéficier du paiement des indemnités, en cas de survenance future d'un des risques incapacité, invalidité, décès.

On entend par prestations, le paiement effectif des indemnités contractuelles dues pour un risque déjà réalisé.

ARTICLE 4

Traitement de base.

En vigueur étendu

Par traitement de base, on entend les appointements bruts servant de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournie par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le traitement annuel pris en considération pour le calcul des prestations en cas d'incapacité de travail est égal à quatre fois le montant du traitement mensuel habituel des trois mois précédant celui de l'interruption de travail, majoré des indemnités ou primes servies au cours des douze mois qui précèdent ladite interruption de travail. Les salariés pris en considération sont ceux qui sont déclarés par l'entreprise sur les états de traitement définis à l'ARTICLE 8 de la présente convention.

Si au moment du sinistre, le participant ne comptait pas douze mois de présence, le traitement serait rétabli sur la base annuelle. Si le décès, survient pendant une période d'incapacité ou d'invalidité, le traitement servant de base au calcul des capitaux garantis sera celui des douze mois de salaire précédant l'arrêt de travail revalorisé dans la même proportion que l'évolution de la valeur du point de retraite A.R.R.C.O.

ARTICLE 5

Garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive.

En vigueur étendu

A. - Montant des garanties

Risque de décès :

Le montant du capital versé en cas de décès ou d'incapacité absolue et définitive d'un salarié affilié est fixé comme suit en pourcentage du traitement annuel de base :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge :
75 p. 100 ;

- marié, sans personne à charge : 100 p. 100 ;

- célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge :
125 p. 100 ;

- majoration par personne supplémentaire à charge : 25 p. 100.

On entend par personne à charge :

a) Les enfants mineurs nés de l'assuré ou de son conjoint ainsi que les enfants adoptés entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue de calcul de l'impôt sur le revenu.

Sont assimilés :

Les enfants de moins de vingt-cinq ans qui poursuivent leurs études ainsi que les enfants atteints de maladie chronique ou incurable dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié et qui, à ce titre, ont bénéficié jusqu'à l'âge de vingt ans des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit de l'assuré.

b) Les ascendants de l'assuré ou de son conjoint effectivement à charge de l'assuré au sens de l'ARTICLE 196 du code général des impôts.

Invalidité absolue et définitive :

L'invalidité absolue et définitive survenant avant l'âge de soixante ans, et entraînant le classement en troisième catégorie d'invalides en application du décret n° 60-993 du 12 septembre 1960, donne lieu au paiement anticipé au capital ci-dessus défini.

B. - Risques couverts

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

a) Le suicide conscient n'est pas garanti s'il se produit au cours des deux premières années de l'assurance. Cependant, la garantie jouera sans restriction si la preuve est fournie par le bénéficiaire que, depuis plus de deux ans, le participant était compris dans une assurance collective en cas de décès.

b) En cas de guerre, la garantie n'aura effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

c) Le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

La garantie en cas d'invalidité absolue et définitive n'est pas accordée lorsque l'état d'invalidité résulte d'un des cas où le décès ne serait pas garanti.

C. - Bénéficiaires et paiement des prestations

En cas de décès :

Hormis le cas de notification par le salarié d'un bénéficiaire autre que ceux prévus par le présent ARTICLE, le capital est versé en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait, ensuite par parts égales aux enfants du participant légitimes, reconnus, ou adoptifs, à défaut des petits-enfants, à défaut de descendance directe à ses parents ou grands-parents survivants, enfin à défaut de tous les

susnommés, les capitaux reviennent à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès, les ayants droit et/ou l'entreprise doivent aviser l'organisme assureur, par écrit, dans les trois mois, et lui adresser les pièces suivantes :

- une fiche familiale d'état civil portant mention et date du décès du participant ;
- la ou les fiches d'état civil permettant la justification des enfants à charge du participant au moment du décès ou toute autre pièce officielle justifiant la qualité de personne à charge ;
- un certificat médical apportant les précisions nécessaires sur la maladie ou l'accident auquel le participant a succombé.

En cas d'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) :

En cas d'invalidité absolue et définitive ayant entraîné le classement en troisième catégorie d'invalidité, le participant ou son employeur doit en faire la déclaration à l'organisme assureur, dans le délai de trois mois, et fournit à l'appui de cette déclaration une attestation détaillée du médecin traitant du participant ainsi que la notification de classement par la sécurité sociale en troisième catégorie d'invalides.

ARTICLE 6

Allocation d'éducation.

En vigueur étendu

En cas de décès ou d'I.A.D. d'un salarié laissant un ou plusieurs enfants à charge au jour du décès, il est versé, pour chaque enfant, une allocation d'éducation exprimée en pourcentage du salaire brut annuel de l'assuré. Ce pourcentage est égal à 5 p. 100, quel que soit l'âge de l'enfant à charge considéré.

La notion d'enfant à charge est identique à celle définie à l'ARTICLE 5.

Est également considéré à charge, l'enfant né de l'assuré divorcé, confié à l'ex-conjoint et pour lequel l'assuré décédé était astreint, jusqu'à la date du décès, à versement d'une pension alimentaire par décision de justice.

Les allocations sont payables par trimestre civil à terme échu, sans prorata d'arrérages au décès.

Le premier paiement a lieu le dernier jour du trimestre civil au cours duquel le salarié assuré est décédé.

Le dernier paiement intervient au dernier jour du trimestre civil précédent celui au cours duquel l'enfant cesse d'être à charge au sens défini ci-dessus et, en tout état de cause, au plus tard le 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son vingt-cinquième anniversaire.

La rente est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon la variation du point de retraite A.R.R.C.O. sauf décision contraire prise par le conseil d'administration de l'association Prefiva, après avis des organismes gestionnaires et au regard des résultats d'exploitation.

La garantie est suspendue pendant la durée du service national ; elle peut être prolongée de cette durée lorsque l'enfant poursuit ses études au-delà de vingt-cinq ans et a accompli son service national avant l'âge de vingt-cinq ans et postérieurement au décès de l'assuré.

Lorsque l'enfant devient orphelin de père et de mère, et peut prétendre à ce titre à la pension d'orphelin du régime de retraite complémentaire, l'allocation est doublée.

Il est cependant précisé que le total des différentes allocations d'éducation servies simultanément au titre

du décès d'un assuré ne peut excéder 100 p. 100 du traitement de base ; dans un tel cas la rente servie à chaque enfant est réduite proportionnellement, de sorte que le maximum de 100 p. 100 ne soit pas dépassé.

ARTICLE 6 bis

Dernière modification :

B(Avenant n° 4 2002-09-19 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2003 BO conventions collectives 2002-40 étendu par arrêté du 7 février 2003 JORF 19 février 2003).

Maintien de la garantie décès, invalidité permanente.

En vigueur étendu

A. - Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles que définies aux ARTICLES 5 et 6 de l'accord de prévoyance, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'AG 2 R Prévoyance et de l'APGIS comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

B. - Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'AG 2 R Prévoyance, par l'APGIS ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;
 - jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par l'AG 2 R Prévoyance, par l'APGIS ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;
 - dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.
-

ARTICLE 7

Garanties incapacité de travail et invalidité.

En vigueur étendu

A. - Montant des garanties

Incapacité temporaire complète de travail :

Si un participant est atteint d'incapacité temporaire complète de travail, par suite de maladie ou d'accident, et bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance maladie de longue durée, il perçoit à partir de l'expiration du délai de franchise ci-dessous explicité, une indemnité journalière complétant les prestations de la sécurité sociale à concurrence de 70 p. 100 de la 365e partie du traitement de base défini à l'ARTICLE 4.

Si un participant est atteint d'incapacité temporaire complète de travail, par suite d'accident du travail ou maladie professionnelle, et bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance maladie de longue durée, il perçoit à partir de l'expiration du délai de franchise ci-dessous explicité, une indemnité journalière complétant les prestations de la sécurité sociale à concurrence de 90 p. 100 de la 365e partie du traitement de base défini à l'ARTICLE 4.

En tout état de cause, 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.

Cette indemnité est due tant que la sécurité sociale maintient le paiement de ses indemnités journalières et au plus tard jusqu'à la fin de la période de trois ans qui suit la date d'arrêt de travail.

Elle est payable, à terme échu, dans les conditions suivantes :

- assuré ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à compter du soixante et unième jour d'arrêt de travail continu ;

- assuré ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, après épuisement de la garantie de maintien de salaire, telle que prévue par l'ARTICLE 10 de l'annexe " Agents de production " et l'ARTICLE 5 de l'annexe " Agents fonctionnels et agents d'encadrement " de la convention collective de la fabrication de l'ameublement, sous réserve que l'arrêt de travail qui fait l'objet de l'indemnisation ait été au minimum de soixante jours continus.

Ce délai de franchise est appliqué à l'occasion de tout arrêt, sauf dans les cas où une nouvelle interruption après reprise du travail n'a pas fait l'objet de l'application par la sécurité sociale de la franchise prévue par le code de la sécurité sociale.

Invalidité permanente totale : 2e ou 3e catégorie d'invalides :

Il est garanti le versement d'une rente dont le montant annuel est égal à 25 p. 100 du traitement annuel de base.

Invalidité permanente partielle : 1re catégorie d'invalides :

Le montant annuel de la rente servie est égale à 20 p. 100 du traitement annuel de base.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé 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.

Lorsque le participant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit, à ce titre, de la sécurité sociale une rente calculée en fonction d'un taux d'infirmité au moins égal à 66 p. 100, il aura droit à un complément de rente égal à la différence entre : - d'une part, le cumul d'une rente d'invalidité de 2e catégorie des assurances sociales et les prestations prévues ci-dessus ;

- d'autre part, le cumul du montant de la rente effectivement versée par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et, éventuellement, de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période des prestations.

Le total des prestations prévues par le présent ARTICLE, des prestations de la sécurité sociale et du salaire éventuel perçu par le participant, ne pourra excéder 100 p. 100 du traitement de base.

B. - Risques exclus

Sont exclus des garanties :

- les accidents et maladies qui sont le fait volontaire du bénéficiaire du contrat et ceux qui résultent de tentatives de suicide, mutilations volontaires ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant ;
- les blessures ou lésions provenant de courses, matches ou paris (sauf compétitions sportives normales) ;
- les conséquences de guerre civile ou étrangère, d'insurrection, d'émeute, de complot, de grève ou de mouvement populaire ;
- les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmutation du noyau de l'atome telle que, par exemple : la fission, la fusion, la radio-activité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- le congé normal de maternité.

C. - Cessation du paiement des prestations

Le paiement des prestations dues au titre du présent ARTICLE cesse à la date d'effet de la liquidation de pension vieillesse de la sécurité sociale et, au plus tard, au 1er jour du trimestre civil qui suit le 65e anniversaire du participant.

D. - Revalorisation

Au regard des résultats d'exploitation, les prestations servies peuvent être revalorisées au 1er janvier de chaque année selon les coefficients de revalorisation définis par la sécurité sociale pour ses rentes et pensions. La décision est prise par le conseil d'administration de l'association Previfa.

ARTICLE 8

Dernière modification :

M(Avenant n° 2 1997-02-06 BO conventions collectives 97-12 étendu par arrêté du 12 août 1998 JORF 28 août 1998).

Gestion des garanties.

En vigueur étendu

Les garanties sont assurées par les organismes assureurs sélectionnés par les signataires :

- A.P.G.I.S. ;
- A.G.R.R. Prévoyance.

Ces organismes garantissent les engagements pris au titre du présent accord, en contrepartie de la perception des cotisations prévues à l'ARTICLE 11.

Ces organismes établissent un compte annuel d'exploitation du régime dans les conditions définies à l'annexe I.

Ils constituent une réserve de stabilité et les fonds de régulation dans les conditions définies à l'annexe I.

En cas de changement d'organisme d'assurance, les revalorisations des prestations en cours de service seront poursuivies selon les dispositions prévues aux ARTICLES 6 et 7 :

- soit par les organismes précédemment désignés avec utilisation des réserves constituées ;
- soit par les nouveaux organismes.

L'entreprise doit affilier tous ses salariés répondant à la définition de l'ARTICLE 2. Les cotisations sont payées à la fin de chaque trimestre par l'entreprise qui est seule responsable de leur versement. A l'appui du paiement des cotisations à l'organisme assureur dont il relève l'entreprise adresse la liste nominative des salariés nouvellement inscrits ou radiés. A la fin de chaque année civile, l'entreprise adresse à l'organisme assureur un état nominatif des salaires annuels ou des sommes servant de base aux garanties.

ARTICLE 9

Dernière modification :

M(Avenant n° 2 1997-02-06 BO conventions collectives 97-12 étendu par arrêté du 12 août 1998 JORF 28 août 1998).

Mutualisation des garanties.

En vigueur étendu

Afin que la mutualisation des garanties soit effective, les entreprises de la fabrication de l'ameublement sont tenues d'adhérer à l'un des organismes assureurs participant à l'établissement de comptes annuels d'exploitation, à la constitution de la réserve de stabilité et au fonds de régulation, en l'occurrence :
L'A.P.G.I.S. pour :

Ain Allier Alpes-de-Haute-Provence Alpes (Hautes-) Alpes-Maritimes Ardèche Ariège Aude Aveyron

Bouches-du-Rhône

Cantal Charente Charente-Maritime Cher Corrèze Corse Côte-d'Or Côtes-d'Armor Creuse

Dordogne Doubs Drôme

Finistère

Gard Garonne (Haute-) Gers Gironde

Hérault

Ille-et-Vilaine Indre Indre-et-Loire Isère

Jura

Landes Loir-et-Cher Loire Loire (Haute-) Loire-Atlantique Loiret Lot Lot-et-Garonne Lozère

Maine-et-Loire Mayenne

Puy-de-Dôme

Nièvre

Morbihan

Pyrénées-Atlantiques Pyrénées (Hautes-) Pyrénées-Orientales

Rhône

Saône (Haute-) Saône-et-Loire Sarthe Savoie Savoie (Haute-) Deux-Sèvres

Tarn Tarn-et-Garonne

Var Vaucluse Vendée Vienne Vienne (Haute-)

Yonne

L'A.G.R.R. Prévoyance pour :

Aisne Ardennes Aube

Calvados

Essonne Eure Eure-et-Loir

Hauts-de-Seine

Manche Marne Meuse Moselle Meurthe-et-Moselle

Nord

Oise Orne

Paris Pas-de-Calais

Rhin (Bas-) Rhin (Haut-)

Seine-Maritime Seine-et-Marne Seine-Saint-Denis

Yvelines

Somme

Vosges

Territoire de Belfort

Val-de-Marne

Val-d'Oise Marne (Haute-)

Les modalités de la mutualisation professionnelle ont fait l'objet des études techniques nécessaires.

Les conditions de cette mutualisation seront étudiées tous les cinq ans. Il sera analysé notamment :

- l'état financier du régime ;

- la nature des relations entre les entreprises, les salariés et les organismes assureurs ;
- les améliorations envisageables ;
- les coûts de gestion.

Un appel d'offre sera réalisé auprès d'au moins cinq organismes assureurs habilités.

ARTICLE 10

Indivisibilité des garanties et de l'assurance.

En vigueur étendu

En contrepartie de la désignation faite aux ARTICLES 8 et 9, les organismes assureurs s'engagent à maintenir leurs engagements en cas de dénonciation du présent accord liée à une décision dont ils auraient l'initiative ou l'imputabilité (hausse des taux de cotisation notamment). Cet engagement vaut pendant toute la durée du préavis de résiliation et pendant la période légale de survie de l'accord dénoncé.

En outre, ils s'engagent, en cas de résiliation des adhésions des entreprises consécutive à une dénonciation de l'accord, à maintenir les garanties invalidité et/ou décès aux prestataires en état d'incapacité et/ou d'invalidité à la date de ladite résiliation. Ils s'engagent également à faire bénéficier les prestataires des revalorisations futures déterminées par référence à la moyenne des revalorisations qu'ils pratiquent sur des engagements de même nature.

ARTICLE 11

Financement des garanties (1).

En vigueur étendu

La cotisation est fixée à 0,80 p. 100 des traitements de base du personnel affilié mais n'est appelée qu'à hauteur de 0,60 p. 100 de ces traitements, dont 0,24 p. 100 (40 p. 100) à la charge des salariés et 0,36 p. 100 (60 p. 100) à la charge de l'entreprise.

Pour les entreprises artisanales et celles dont l'activité est la fabrication de petits ARTICLES de literie ou la fabrication d'orgues à tuyaux, les cotisations sont réduites selon la même répartition :

- à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension et jusqu'au 31 décembre 1997 à 0,32 p. 100 appelée à hauteur de 0,24 p. 100.

Seront prélevées sur le fonds de régulation, dans la limite des disponibilités de celui-ci, et portées au compte de résultats des cotisations additionnelles égales au tiers des cotisations appelées nettes de frais de gestion.

Lorsque le fonds de régulation ne permettra plus ces prélèvements, la cotisation sera appelée à taux d'appel pouvant aller jusqu'à 100 p. 100 du taux contractuel défini ci-dessus.

Au cas où les cotisations appelées à 100 p. 100 du taux contractuel ne permettraient plus d'assurer l'équilibre du régime, les signataires du présent accord étudieraient avec les organismes assureurs les adaptations à envisager.

(1) voir l'avenant n° 4 du 19 septembre 2002.

ARTICLE 12

Suivi paritaire du régime.

En vigueur étendu

Une association paritaire appelée Previfa est constituée, selon les statuts en annexe II.

Cette association a pour objet de suivre l'évolution du régime et son adaptation à la situation économique et sociale du secteur professionnel.

Le temps passé aux réunions de Previfa par les administrateurs salariés est indemnisé par leur employeur au taux de rémunération normale des intéressés dans la limite de ce qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué

à travailler.

ARTICLE 13

Durée de l'accord.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être en permanence révisé dans les conditions prévues par la loi.

Il doit, en tant que de besoin, faire l'objet d'une révision à l'occasion de l'examen quinquennal des conditions de mise en oeuvre de la mutualisation. Il peut être dénoncé dans les conditions légales.

ARTICLE 14

Date d'application.

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à la date de publication de l'arrêté d'extension et s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de signature du présent accord auraient déjà souscrit auprès d'un organisme autre que ceux expressément désignés dans ce texte un contrat de prévoyance au moins équivalent, peuvent le poursuivre.

ARTICLE 15

Dépôt et extension.

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, conformément à la loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

En vigueur signataires

- **ANNEXE I.**

ACCORD 1996-07-10

Accord de prévoyance.

ANNEXE I

PREVIFA.

Compte annuel de résultats et alimentation des fonds de réserves.

En vigueur étendu

Les règles concernant l'établissement des comptes et l'alimentation des fonds et réserves sont fixées dans les conventions passées avec les organismes assureurs.

Les mécanismes prévus dans ces contrats ont notamment pour objet :

- de permettre le contrôle de l'évolution de la charge du régime par l'établissement d'un compte de résultats. Ce compte comporte toutes les indications prévues à l'ARTICLE 6 du décret n° 90-768 du 30 août 1990 pris pour l'application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- d'assurer la pérennité du régime par la constitution d'une réserve de stabilité ; cette réserve est plafonnée en fonction de l'appréciation technique et selon la réglementation en vigueur. L'excédent éventuel alimente le fonds de régulation prévu ci-après ou, sur décision du conseil d'administration de l'association Previfa, le fonds social ;
- de permettre l'application d'un taux d'appel minoré des cotisations ainsi que le financement des études, du suivi technique du régime et de sa promotion, par la création d'un fonds de régulation ;
- d'alimenter un fonds social destiné à procurer de secours exceptionnels tel que précisé dans le règlement intérieur de l'association Previfa.

Chacun des organismes assureurs établit chaque année le compte de résultats spécifique aux opérations qu'il gère. Un compte de résultats consolidé du régime est ensuite établi de manière à alimenter une réserve de stabilité et un fonds de régulation uniques.

Les représentants des organismes gestionnaires soumettent à l'approbation du conseil d'administration de l'association Previfa lesdits comptes et lui fournissent toutes les explications et documents nécessaires à leur bonne compréhension.

Après approbation des comptes, le conseil d'administration de l'association Previfa prend les décisions nécessaires relatives aux mécanismes techniques prévus par les conventions d'assurance.

- **ANNEXE II**

ACCORD 1996-07-10

Accord de prévoyance.

ARTICLE 1

Annexe II

PREVIFA.
STATUTS.
Constitution.

En vigueur étendu

Il est fondé entre les membres définis ci-après une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le décret du 16 août 1901 et le décret du 16 août 1991 et ayant pour titre :

PREVIFA
Prévoyance des industries françaises de l'ameublement

ARTICLE 2

PREVIFA.
STATUTS.
Objet.

En vigueur étendu

L'association a pour but de :

- suivre pour le compte des salariés et des entreprises de la fabrication de l'ameublement les prestations obligatoires dont la mise en place a été décidée par l'accord de prévoyance du 3 mars 1977 et ses avenants révisés par l'accord du 10 juillet 1996 instituant un régime de prévoyance dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement ;
 - dans le cadre de l'alinéa ci-dessus, contribuer par des moyens appropriés au développement et à l'amélioration de la protection sociale de ses membres associés ;
 - promouvoir, gérer et animer lesdites activités.
-

ARTICLE 3

PREVIFA.
STATUTS.
Siège social.

En vigueur étendu

Le siège social de l'association est fixé au 28 bis, avenue Daumesnil, 75012 Paris ; il pourra être transféré par simple décision du conseil d'administration.

ARTICLE 4

PREVIFA.
STATUTS.
Composition.

En vigueur étendu

L'association se compose :

1. Des membres de droit : les organisations professionnelles et syndicales signataires ou adhérentes de l'accord de prévoyance du 3 mars 1977 ;
 2. Des membres associés : les salariés en activité ou les anciens salariés bénéficiaires dudit accord ;
 3. Des membres honoraires qui sont des personnes ayant rendu d'éminents services à l'association. Ce titre est décerné par le conseil d'administration.
-

ARTICLE 5

PREVIFA.
STATUTS.
Durée.

En vigueur étendu

L'association Previfa est fondée pour une durée illimitée.

ARTICLE 6

Annexe II

PREVIFA.
STATUTS.
Ressources.

En vigueur étendu

Les ressources de l'association comprennent :

1. Les cotisations de ses membres ;
2. Toutes les sommes versées pour permettre à l'association d'exercer son activité ;
3. Les recettes exceptionnelles résultant de la gestion de l'association.

L'acceptation et l'affectation des recettes prévues à l'alinéa 3 seront soumises aux membres du conseil d'administration, la décision devant être prise à la majorité des trois quarts des membres présents.

ARTICLE 7

PREVIFA.
STATUTS.
Conseil d'administration.

En vigueur étendu

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé pour six ans de :

- représentants désignés par chaque organisation syndicale membre de droit, à raison de deux par organisation ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs en nombre égal à celui des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

En cas de cessation des fonctions d'un des membres du conseil d'administration, il est procédé à son remplacement dans les mêmes conditions, jusqu'à l'expiration de la période des six ans en cours.

Les membres du conseil d'administration peuvent être assistés :

- par un conseiller technique indépendant choisi par le conseil d'administration ;
 - par un expert désigné par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
 - par les représentants des organismes assureurs des prestations visées à l'ARTICLE 2 qui apportent les informations relatives aux ordres du jour et qui peuvent apporter l'aide matérielle nécessaire à l'organisation des réunions du conseil d'administration.
-

ARTICLE 8

PREVIFA.
STATUTS.
Bureau.

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit en son sein tous les deux ans, parmi ses membres ayant fait acte de candidature, un exécutif dénommé le bureau, composé de représentants émanant des deux parités dans l'ordre et les conditions sous-mentionnées :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un trésorier.

Le scrutin est uninominal et le vote est secret. Est proclamé élu le candidat qui a obtenu la majorité des suffrages valablement exprimés.

En cas de cessation des fonctions d'un des membres du bureau, il est procédé à son remplacement par un membre appartenant au même collège lors de la réunion du conseil d'administration suivante ; le mandat du remplaçant expirera à la fin de la période des deux ans en cours.

ARTICLE 9 (1)

PREVIFA.
STATUTS.
Fonction.

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est chargé de fixer les orientations de l'association.

La mission du conseil d'administration consiste notamment à :

1. Etablir le règlement intérieur ;
2. Fixer l'organisation, les arbitrages et le cadre des activités suivant les orientations générales définies ;
3. Préparer et adopter le budget nécessaire à la mise en oeuvre des orientations générales définies ;
4. Donner toutes directives et mandats au bureau pour appliquer ses décisions ;
5. Contrôler l'exécution du budget et vérifier les comptes de l'exercice écoulé, requérir des prestataires de service les documents et comptes d'activité des garanties mises en place ;
6. Réformer les statuts en tant que de besoin ;
7. Dissoudre l'association le cas échéant.

Le bureau a pour fonction de préparer le travail du conseil d'administration sur demande de celui-ci ou d'assurer certaines démarches en son nom et de suivre la bonne exécution de ses décisions. A ce titre, il est chargé de préparer :

- l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- les travaux de ce conseil ;
- le projet de budget ;
- le rapport d'activité et le rapport financier annuels.

Le bureau devra :

- communiquer tous les semestres au conseil d'administration la situation des comptes et de la trésorerie ;
- communiquer au conseil d'administration avant le 30 juin, le compte financier d'exploitation détaillé de l'exercice expiré et les pièces justificatives ;
- rendre compte au conseil d'administration de l'exécution des mandats dont il a été chargé par lui.

Les fonctions de membre du conseil d'administration ou du bureau sont exercées gratuitement.

voir l'accord du 10 juillet 1996 relatif au règlement intérieur de PREVIFA.

ARTICLE 10

PREVIFA.
STATUTS.
Réunions.

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le président sous la responsabilité du bureau ou sur demande expresse des deux tiers au moins de ses membres et au moins une fois par an.

Les deux tiers au moins des membres doivent être présents ou représentés. Si tel n'est pas le cas, le conseil est convoqué sous quinzaine par son président et il délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées, sauf lorsqu'une majorité différente est prévue.

Le bureau se réunit sur convocation du président ou du vice-président.

ARTICLE 11

Annexe II

PREVIFA.
STATUTS.
Dissolution.

En vigueur étendu

En cas de dissolution de l'association, prononcée à la majorité des trois quarts des membres du conseil d'administration, il est nommé parmi les membres dudit conseil un commissaire chargé de la liquidation des biens de l'association.

Le conseil décidera de l'emploi de l'actif, s'il y a lieu, lequel sera dévolu conformément à l'ARTICLE 9 de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901, mais toutefois ne pourra être affecté qu'à une association ayant pour un objet similaire ou des oeuvres sociales au profit des salariés bénéficiaires de l'accord de prévoyance du 3 mars 1977.

ARTICLE 12

PREVIFA.
STATUTS.
Modification des statuts.

En vigueur étendu

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des trois quarts des membres du conseil d'administration présents ou représentés.

ARTICLE 13

PREVIFA.
STATUTS.
Dépôt.

En vigueur étendu

Les présents statuts seront déposés conformément à la loi.

- **ACCORD DU 10 JUILLET 1996**

ACCORD 1996-07-10

Accord de prévoyance.

ARTICLE 1

Objet.

En vigueur signataires

Le présent règlement intérieur est établi conformément au 1er alinéa de l'ARTICLE 9 des statuts de l'association Previfa.

Il en précise les règles de fonctionnement.

ARTICLE 2

Composition du bureau - Election.

En vigueur signataires

Le conseil procède à l'élection des membres du bureau dans les conditions ci-après.

Le président doit appartenir alternativement au collège des salariés et au collège des employeurs.

Le vice-président doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés et au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs.

Le trésorier doit appartenir au même collège que le vice-président.

Le président et le vice-président sont élus par chaque collège, la position de chaque collège étant déterminée au moyen d'un vote exprimé comme il est dit à l'ARTICLE ci-dessous.

Le collège auquel appartient le président, votant séparément, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément élit le trésorier.

Conformément aux statuts de Previfa, est proclamé élu le candidat qui a obtenu la majorité des suffrages valablement exprimés. Si les candidats n'ont pu être départagés par le scrutin après deux tours, sera considéré comme élu le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix ou, à défaut, le candidat le plus âgé.

ARTICLE 3

Cadre des activités du conseil d'administration.

En vigueur signataires

Le conseil d'administration a pour activité générale le contrôle de l'application des règles de principe fixées par l'accord de prévoyance du 3 mars 1977 et ses avenants, révisé par l'accord du 10 juillet 1996, conformément aux positions prévues audit accord et, s'il y a lieu, des textes légaux et réglementaires relatifs aux régimes de protection sociale.

Lors de chaque réunion du conseil, les représentants des organismes gestionnaires rendent compte de manière complète et détaillée, et suivant un cahier des charges fixant la nature et la fréquence des calendriers des informations à fournir, de la situation du régime et de son évolution de façon à permettre au conseil d'administration de donner toutes directives quant à l'application du contrat.

Chaque année, les représentants des organismes gestionnaires soumettent à l'approbation du conseil d'administration les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre de l'année précédente, et lui fournissent toutes les explications et documents nécessaires à une bonne compréhension de ces comptes.

Après approbation des comptes, le conseil d'administration prend les décisions nécessaires relatives aux mécanismes techniques prévus par les conventions d'assurance.

Le conseil d'administration doit avoir connaissance de la liste des adhésions et démissions des entreprises.

Le conseil d'administration procède aux études demandées par les partenaires sociaux en vue de la négociation de tous les contrats d'assurance nécessaires pour l'application de l'accord de prévoyance et notamment de l'appel d'offres prévu audit accord.

Il procède également aux études en vue de la négociation par les partenaires sociaux des modifications à apporter aux contrats existants.

ARTICLE 4

Fonds social.

En vigueur signataires

Le conseil d'administration assure la gestion du fonds social destiné à procurer des secours exceptionnels à des participants actifs ou bénéficiaires de prestations dans le cadre de l'accord de prévoyance ou à des personnes ayant été à leur charge et dont la situation apparaîtra matériellement digne d'intérêt.

ARTICLE 5

Réunion du conseil d'administration.

En vigueur signataires

Fonctionnement :

Le président du bureau préside les réunions. Dans le cas où il est empêché d'assumer ses fonctions, le président doit avertir au préalable le vice-président, afin qu'il puisse assurer son remplacement. Dans le cas où le président et le vice-président sont empêchés, il appartient au conseil d'administration de désigner parmi les membres présents un président de séance.

Dans le cas où la présidence est assurée par le vice-président ou par un autre membre du conseil, le secrétariat revient au même collègue.

Le secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de chaque réunion que le président doit faire approuver à la réunion suivante à la majorité des membres présents et représentés tant à la réunion dont les travaux sont relatés qu'à la réunion où le procès-verbal est soumis à approbation.

Décisions

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix valablement exprimées (compte non tenu des abstentions) des membres présents ou représentés.

ARTICLE 6

Réunion du bureau.

En vigueur signataires

Le bureau peut se réunir en cas de nécessité à l'initiative de son président, de son vice-président ou à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration. Une convocation écrite mentionnant l'ordre du jour devra être adressée aux membres du bureau quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Tout membre qui ne peut assister à une séance du bureau a la possibilité de s'y faire représenter par un autre membre du conseil d'administration du même collège et de lui donner mandat.

Le bureau prend ses décisions à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres présents ou représentés.

Au cas où cette majorité n'est pas acquise, le président doit porter l'objet du désaccord à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil d'administration.

A moins d'une délégation de pouvoir exprès du conseil d'administration, limitée à certains sujets particuliers, le bureau n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur des cas sociaux urgents.

ARTICLE 7

Emploi des fonds.

En vigueur signataires

Le trésorier tient toutes les écritures relatives à la comptabilité. Il encaisse les recettes, assure le recouvrement des cotisations. Il effectue les paiements et les inscrit sur les livres de caisse.

Les registres et comptes sont soumis chaque année à l'examen du conseil d'administration. Le trésorier fait un rapport annuel de la situation financière de l'association. En tant que de besoin, le conseil d'administration pourra mandater un commissaire aux comptes.

L'exercice commence le 1er janvier. Les ressources annuelles sont affectées conformément aux décisions du conseil d'administration.

-
- **AVENANT À L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 10 JUILLET 1996, AVENANT N° 4 DU 19 SEPTEMBRE 2002**

Avenant n° 4 2002-09-19

**Avenant à l'accord prévoyance du 10 juillet 1996
Étendu par arrêté du 7 février 2003 JORF 19 février 2003**

Crée(e) par Avenant n° 4 2002-09-19 en vigueur le 1er janvier 2003 BO conventions collectives 2002-40 étendu par arrêté du 7 février 2003 JORF 19 février 2003

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

BATIMAT-TP CFTC ;
CGT-FO ;
FIBOPA CFE-CGC.

ARTICLE 1

Avenant à l'accord prévoyance du 10_juillet_1996

En vigueur étendu

Après l'ARTICLE 6 est inséré un nouvel ARTICLE 6 bis intitulé " Maintien de la garantie décès, invalidité permanente " rédigé comme suit :

.....

ARTICLE 2

En vigueur étendu

En fonction des provisionnements à effectuer et de l'évolution technique du risque, la cotisation prévue à l'ARTICLE 11 " Financement des garanties " est complétée par une cotisation additionnelle de 0,18 % dont 0,07 % (40 %) à la charge des salariés et 0,11 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

0,03 % de cette cotisation additionnelle finance le maintien de la garantie décès définie à l'ARTICLE 1 du présent avenant.

Le conseil d'administration de l'association PREVIFA est mandaté pour décider de l'application d'un taux d'appel minoré sur cette cotisation additionnelle en concertation avec les organismes assureurs, si l'évolution du régime le permettait.

A contrario, si cette cotisation additionnelle ne permettait plus d'assurer l'équilibre du régime, les signataires du présent accord étudieraient avec les organismes assureurs les adaptations à envisager.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er janvier 2003.

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 19 septembre 2002.

En vigueur étendu

DO

En vigueur signataires

- **MODIFICATIONS À L'ACCORD DU 10 JUILLET 1996 RELATIF À LA PRÉVOYANCE. AVENANT N° 5 DU 12 DÉCEMBRE 2003**

Avenant n° 5 2003-12-12

**Avenant portant modifications à l'accord du 10 juillet 1996 relatif à la prévoyance
Étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 17 juin 2004.**

Crée(e) par Avenant n° 5 2003-12-12 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2004-2 étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 17 juin 2004

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

BATIMAT-TP CFTC ;

CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC.

Adhésion :

CFDT construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 12 février 2004 (BO CC 2004-10).

ARTICLE 1

Modifications à l'accord du 10 juillet 1996 relatif à la prévoyance

Dernière modification :

M(Avenant n° 5 bis 2004-01-06 BO conventions collectives 2004-6 étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 17 juin 2004).

En vigueur étendu

En fonction des provisionnements à effectuer et de l'évolution technique du risque, la cotisation prévue à l'ARTICLE 11 "Financement des garanties" est complétée par une cotisation additionnelle de 0,38 % dont 0,152 % (40 %) à la charge des salariés et 0,228 % (60 %) à la charge de l'entreprise qui se substitue à celle prévue à l'ARTICLE 2 de l'avenant n° 4.

Le conseil d'administration de l'association PREVIFA est mandaté pour décider de l'application d'un taux d'appel minoré sur cette cotisation additionnelle en concertation avec les organismes assureurs en fonction de la situation technique du régime.

A contrario, si cette cotisation additionnelle ne permettrait plus d'assurer l'équilibre du régime, les signataires du présent accord étudieraient avec les organismes assureurs les adaptations à envisager.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er janvier 2004.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 12 décembre 2003.

En vigueur étendu

En vigueur signataires

- **AVENANT À L'ACCORD SUR LA PRÉVOYANCE. AVENANT N° 5 BIS DU 6 JANVIER 2004**

Avenant n° 5 bis 2004-01-06

**Avenant à l'accord sur la prévoyance
Étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 17 juin 2004.**

Crée(e) par Avenant n° 5 bis 2004-01-06 BO conventions collectives 2004-6

Organisations patronales signataires :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés signataires :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC.

Adhésion :

CFDT construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 12 février 2004 (BO CC 2004-10).

Avenant à l'accord sur la prévoyance

En vigueur étendu

L'alinéa 1er de l'ARTICLE 1er de l'avenant n° 5 est modifié de la manière suivante :

(voir cet ARTICLE)

Le reste de l'ARTICLE reste sans changement.

Fait à Paris, le 6 janvier 2004.

En vigueur étendu

En vigueur signataires
