

NÉGOCE DE BOIS D'OEUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS

Brochure n° 3287

Générée le 01/07/2016

JuriTravail.com



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 17 décembre 1996.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Durée de la convention.....	2
Révision.....	2
Dénonciation.....	2
Convention, accords et avantages acquis.....	2
Adhésions ultérieures.....	2
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation.....	2
Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires.....	3
Formalité de dépôt et publicité.....	4
Extension.....	4
Dispositions finales.....	4
Titre II : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés.....	4
Principes du droit syndical et liberté d'opinion.....	4
Exercice du droit syndical.....	4
Négociation collective.....	5
Titre III : Délégués du personnel.....	5
Elections.....	5
Effectifs.....	5
Organisation des élections.....	6
Panneaux d'affichage.....	6
Bureau de vote.....	6
Modalités de vote.....	6
Règles de dépouillement.....	7
Heures de délégation.....	7
Local.....	7
Licenciement.....	7
Titre IV : Comités d'entreprise.....	7
Champ d'application.....	7
Composition du comité.....	8
Comités d'établissement et comité central d'entreprise.....	8
Attributions et pouvoirs.....	8
Fonctionnement.....	8
Commissions.....	9
Subvention au comité d'entreprise.....	9
Accords antérieurs.....	9
Titre V : Contrat de travail.....	9
Embauchage - Période d'essai.....	9
Modification au contrat de travail.....	10
Modification de la situation personnelle du salarié.....	10
Rupture du contrat de travail - Préavis.....	10
Remplacement.....	11
Indemnité de licenciement.....	11
Modification du contrat de travail ou licenciement pour motif économique.....	11
Certificat de travail.....	12
Appel sous les drapeaux - Périodes militaires.....	12
Départ en retraite.....	12
Retraite complémentaire.....	14
Titre VI : Durée du travail.....	14
Durée légale.....	14
Durée du travail.....	14
Jours fériés.....	18
Travail du dimanche (1).....	18
Travail de nuit.....	18
Titre VII : Absences et congés.....	18
Absences pour maladie ou accident.....	18
Priorité de réembauchage.....	18
Absences fortuites.....	19
Congés payés.....	19
Congés exceptionnels.....	19
Maladie.....	19
Maternité.....	20
Garde d'un enfant malade.....	21
Travail des femmes enceintes au froid.....	21
Titre VIII : Hygiène et sécurité.....	21
Dispositions réglementaires.....	21
Formation des membres du CHSCT.....	21
Formation des délégués du personnel.....	22
Matériel de protection.....	22
Installations sanitaires.....	23
Réfectoires.....	23

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)

Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi.....	23
A. - Femmes et jeunes travailleurs.....	23
Egalité de traitement.....	23
Jeunes travailleurs.....	23
B. - Formation professionnelle.....	23
Formation professionnelle et apprentissage.....	23
C.- Commission paritaire nationale pour l'emploi.....	24
Textes Attachés.....	25
Avenant I "Cadres " du 17 décembre 1996à la convention collective.....	25
Bénéficiaires.....	25
Engagement définitif.....	25
Durée du travail.....	25
Indemnités de licenciement.....	25
Départ en retraite.....	26
Maladie.....	27
Avenant n° 2 du 17 décembre 1996 à la convention collective relatif aux agents de maîtrise.....	28
Bénéficiaires.....	28
Durée du travail.....	28
Indemnité de licenciement.....	28
Départ en retraite.....	29
Maladie.....	30
Accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.....	30
Champ d'application.....	31
Date d'application du présent accord.....	31
Classifications.....	31
Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification.....	31
Coordination des différentes classifications.....	32
Liaison entre les classifications et la convention collective.....	32
Salaires minima.....	32
Modalités d'application.....	32
Clause de révision de la classification d'un salarié.....	32
Prime d'ancienneté.....	33
Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté.....	33
Extension et adhésion.....	33
Annexe I.- Classification du personnel "Ouvrier ".....	33
Annexe II.- Classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT).....	34
Annexe III.- Classification "Agent de maîtrise "(AM).....	35
Annexe IV.- Classification "Cadre".....	36
Annexe V.- Nomenclature des formations.....	37
Annexe VI.- Diplômes.....	38
Annexe VII.- Note d'information aux salariés.....	39
Accord du 25 novembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de de l'emploi et de la formation professionnelle.....	40
Constitution.....	40
Champ d'application.....	40
Composition.....	41
Rôle de la commission.....	41
Réunion et siège de la commission.....	41
Absence, décisions.....	41
Recours.....	41
Composition du bureau.....	42
Pouvoirs du président et du vice-président.....	42
Révision, dénonciation.....	42
Entrée en vigueur.....	42
Dépôt et extension.....	42
Accord du 28 avril 1999 relatif à la réduction du temps de travail et à l'emploi.....	42
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	43
Chapitre II : Anticipation de la réduction du temps de travail avec aides financières, en contrepartie de l'embauche ou la préservation de l'emploi.....	45
Chapitre III : Aménagement de la réduction du temps de travail effectif.....	46
Chapitre IV : Dispositions complémentaires.....	47
Accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance.....	49
Chapitre Ier : Dispositions préliminaires.....	49
Champ d'application.....	49
Date d'effet et durée de l'accord.....	50
Objet de l'accord.....	50
Chapitre II : Définition du régime.....	50
Le régime des salariés non cadres.....	50
Le régime des salariés cadres.....	51
Les bénéficiaires.....	53
Le salaire brut de référence.....	53
La couverture des garanties.....	53
L'adhésion des entreprises.....	54
La mise en conformité des accords.....	54

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)

Situation des salariés en arrêt de travail.....	54
Impact de la réforme des retraites.....	54
Chapitre III : Dispositions générales.....	54
Réexamen quinquennal.....	54
Commission de conciliation et d'interprétation.....	55
Révision. - Dénonciation.....	55
Le comité paritaire de surveillance.....	55
Formalités de dépôt et publicité.....	55
L'adhésion des organisations syndicales.....	56
Le dépôt et l'extension du présent accord.....	56
ANNEXE I.....	56
ANNEXE II.....	57
ANNEXE III.....	57
Accord du 11 janvier 2001 relatif à la formation des chauffeurs-livreurs.....	58
Préambule.....	58
Chapitre Ier : Dispositions préliminaires.....	59
Chapitre II : Principes.....	59
Chapitre III : Modalités de mise en place à titre transitoire.....	60
Chapitre IV : Organisation de la formation.....	61
Chapitre V : Reconnaissance des acquis de la formation.....	61
Chapitre VI : Financement des formations FIMO et FCOS.....	62
ANNEXE I.....	62
ANNEXE II.....	64
ANNEXE III.....	65
ANNEXE IV.....	68
Avenant du 29 octobre 2002 relatif à l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001.....	72
Préambule.....	72
Modifications à l'article 3.1 : formation initiale obligatoire.....	72
Entrée en vigueur.....	72
Dépôt et extension.....	72
Avenant du 16 juin 2003 portant modifications de l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001.....	72
Préambule.....	72
Modification apportée à l'article 3.1 : formation initiale minimale obligatoire (FIMO).....	73
Entrée en vigueur.....	73
Dépôt et extension.....	73
Accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	73
Champ d'application.....	74
Adhésion à l'OPCA Intergros.....	74
La professionnalisation.....	74
Le DIF.....	76
Mise en place d'un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.....	77
Les contributions.....	78
Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation.....	79
Tutorat.....	79
Négociation/priorités de la formation.....	79
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	80
Du développement de l'apprentissage.....	80
Egalité entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les seniors, entre les personnes valides et les personnes handicapées, dans l'accès à la formation professionnelle.....	80
VAE, bilan de compétences, entretien professionnel et passeport de formation.....	80
Modalités de contrôle.....	80
Entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension.....	80
Révision, dénonciation de l'accord.....	81
Adhésion.....	81
Force obligatoire de l'accord.....	81
Avenant n° 2 du 21 septembre 2005 à l'accord FIMO-FCOS du 11 janvier 2001.....	81
Préambule.....	81
Modification apportée à l'article 3.1 : formation initiale minimale obligatoire (FIMO).....	81
Bilan et suivi des obligations de la FIMO-FCOS.....	81
Entrée en vigueur.....	82
Dépôt et extension.....	82
Avenant du 2 novembre 2005 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans.....	82
Préambule.....	82
Aménagement de l'article 41 "Départ à la retraite. - Mise à la retraite ".....	82
Aménagement de l'article 4 de l'avenant n° 2 "Agents de maîtrise" du 17 décembre 1996.....	83
Aménagement de l'article 5 de l'avenant n° 1 "cadres" du 17 décembre 1996.....	85
Entrée en vigueur de l'accord.....	86
Dépôt, extension.....	86
Adhésion.....	86
Avenant n° 1 du 22 décembre 2005 à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	86
Aménagement de l'article 3.1.2 " Objectifs du contrat de professionnalisation " de l'accord de branche du 29 novembre 2004.....	86
Entrée en vigueur de l'avenant. - Dépôt et extension.....	86
Révision. - Dénonciation de l'accord.....	87

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)	
Force obligatoire de l'avenant.....	87
Avenant du 22 décembre 2005 relatif à la création de CQP.....	87
Les modalités de mise en oeuvre du certificat de qualification professionnelle.....	88
Force obligatoire de l'accord.....	91
Formalités de dépôt, d'extension et de publicité.....	91
Protocole d'accord du 22 février 2006 relatif à la politique salariale.....	91
Champ d'application.....	91
Détermination du cadre de la politique salariale.....	92
Affirmation des engagements.....	92
Force obligatoire.....	92
Entrée en vigueur de l'accord.....	92
Dépôt.- Extension.....	92
Adhésion.....	93
Avenant n° 1 du 14 juin 2006 relatif à l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996.....	93
Champ d'application.....	94
Reconnaissance des CQP.....	94
Classement des CQP dans les grilles de classifications professionnelles.....	94
Force obligatoire de l'accord.....	95
Formalités de dépôt, d'extension et de publicité.....	95
Accord du 14 juin 2006 portant création de 2 CQP.....	95
Reconnaissance et validation des CQP.....	95
Approbation des cahiers des charges pédagogiques.....	96
Entrée en vigueur de l'accord.....	96
Force obligatoire de l'accord.....	96
Dépôt et extension de l'accord.....	96
ANNEXE.....	96
CQP de magasinier.....	96
CQP magasinier, négoce du bois et produits dérivés.....	100
Vendeur interne.....	116
Vendeur en négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.....	120
Accord du 17 juillet 2006 relatif à la création de 3 CQP.....	134
Reconnaissance et validation des CQP.....	134
Approbation des cahiers des charges pédagogiques.....	134
Entrée en vigueur de l'accord.....	135
Force obligatoire de l'accord.....	135
Dépôt et extension de l'accord.....	135
Annexe.....	135
Avenant n° 2 du 17 juillet 2006 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.....	175
Champ d'application.....	175
Reconnaissance des CQP.....	176
Classement des CQP dans les grilles de classifications professionnelles.....	176
Force obligatoire de l'accord.....	177
Formalités de dépôt, d'extension et de publicité.....	177
Accord du 25 octobre 2006 relatif à la fonction tutorale.....	177
Préambule.....	177
Champ d'application.....	177
Formation de tuteur.....	178
Charte de la fonction tutorale.....	178
Reconnaissance du tuteur.....	178
Force obligatoire de l'accord.....	179
Formalités de dépôt, d'extension et de publicité.....	179
Annexe.....	179
Avenant n° 2 du 25 octobre 2006 à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	181
Revalorisation de la prise en charge des forfaits horaires.....	181
Clause de revoyure.....	182
Formalités de dépôt, d'extension et de publicité.....	182
Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 à l'accord du 20 décembre 2000.....	182
Modification de l'accord du 20 décembre 2000.....	182
Suivi du régime.....	183
Information des entreprises et des salariés.....	183
Réexamen quinquennal.....	183
Formalités de dépôt et de publicité.....	183
Convention de gestion du régime.....	183
Dépôt.- Extension.....	183
Force obligatoire de l'avenant.....	183
Application du présent avenant.....	184
Annexe I.....	184
Annexe II.....	185
Annexe III.....	186
Adhésion par lettre du 16 mars 2007 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord du 17 juillet 2006 sur la création de 3 certificats de qualification professionnelle (CQP).....	187
Dénonciation par lettre du 16 février 2007 de la FEC CGT-FO de l'avenant n 1 du 14 juin 2006 à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.....	187

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)	
Avenant n° 3 du 21 février 2007 relatif à l'accord « Classification » du 17 décembre 1996.....	187
Accord du 21 février 2007 portant création du CQP "Manager d'équipe".....	189
Annexe.....	190
Avenant n° 3 du 20 juin 2007 à l'accord FIMO-FCOS du 11 janvier 2001.....	195
Préambule.....	195
Avenant n° 4 du 20 juin 2007 relatif aux classifications.....	196
Accord du 20 juin 2007 portant création du CQP « Responsable de centre de profit ».....	197
Annexe.....	198
Accord du 4 décembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité sociale.....	207
Préambule.....	207
Annexe.....	212
Accord du 2 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité sociale.....	213
Préambule.....	214
Champ d'application.....	214
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	214
En matière de recrutement.....	214
Egalité salariale entre les hommes et les femmes.....	215
En matière de promotions.....	215
En matière de formation professionnelle.....	215
En matière de représentation du personnel.....	216
Articulation de la vie professionnelle et familiale.....	216
Conditions de travail pendant la grossesse.....	216
Retour de congé de maternité ou d'adoption.....	216
Congé de paternité.....	217
Congés pour enfant malade.....	217
Congés en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un enfant ou proche.....	218
Temps partiel.....	218
Egalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées.....	218
Bilan et suivi.....	219
Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension.....	219
Adhésion.....	219
Force obligatoire de l'accord.....	219
Révision. - Dénonciation.....	219
Annexe.....	220
Accord du 3 novembre 2009 relatif à l'emploi et au travail des seniors.....	221
Préambule.....	221
Champ d'application de l'accord.....	222
Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus.....	222
Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors.....	222
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.....	222
Identification des situations de pénibilité professionnelle.....	222
Adapter et aménager les conditions de travail.....	223
Mise en oeuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors.....	223
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.....	223
Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	223
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	223
Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.....	224
Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.....	224
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	224
Priorité dans la période de professionnalisation et dans le cadre du plan de formation.....	224
Priorité dans le cadre du DIF.....	225
Un accès privilégié aux certifications.....	225
Aide au retour à l'emploi des seniors.....	225
Suivi et objectif.....	225
Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.....	225
Réduction, aménagement de la durée du travail.....	225
Dispositif de cumul emploi-retraite.....	226
Devoir d'information des entreprises à l'égard des seniors.....	226
Suivi et objectif.....	226
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.....	226
Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage.....	226
Rôle des seniors dans le processus d'accompagnement des salariés en situation de professionnalisation.....	227
Suivi et objectif.....	227
Bilan et suivi de l'accord.....	227
Entrée en vigueur, dépôt, extension.....	227
Adhésion.....	227
Force obligatoire de l'accord.....	227
Révision.....	228
Annexe I.....	228
Annexe II.....	228
Avenant n° 2 du 17 décembre 2009 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance.....	229
Adhésion par lettre du 30 juin 2010 de la fédération du négoce de bois et des matériaux de construction à la convention.....	231
Avenant n° 3 du 18 juin 2010 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2010.....	231

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)	
Accord du 5 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	232
Préambule.....	232
Annexe.....	234
Avenant n° 4 du 5 avril 2012 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance.....	235
Préambule.....	235
Annexe.....	237
Avenant n° 5 du 12 juin 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance.....	238
Adhésion par lettre du 27 mai 2014 de la fédération nationale du bois à la convention.....	239
Textes Salaires.....	241
Avenant du 1er décembre 2003 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté.....	241
Salaires au 1er décembre 2003.....	241
Avenant n° 9 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires.....	243
Avenant n° 8 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires.....	244
Salaires minima à compter du 1er juillet 2006.....	245
Avenant n° 10 du 19 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007 (1).....	246
Avenant n° 11 du 19 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 (1).....	248
Avenant n° 12 du 3 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008.....	250
Avenant n° 13 du 3 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009.....	251
Avenant n° 14 du 5 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011.....	253
Avenant n° 15 du 6 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012.....	256
Avenant n° 16 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er juillet 2012.....	258
Textes Extensions.....	261
Arrêté du 7 mai 1997.....	261
ARRETE du 18 juillet 1997.....	262
ARRETE du 19 décembre 1997.....	263
ARRETE du 8 avril 1998.....	263
ARRETE du 1 octobre 1998.....	264
ARRETE du 4 août 1999.....	264
ARRETE du 17 avril 2001.....	265
ARRETE du 9 avril 2002.....	266
ARRETE du 4 juillet 2002.....	266
ARRETE du 26 mars 2003.....	266
ARRETE du 9 février 2004.....	267
ARRETE du 18 août 2004.....	267
ARRETE du 17 octobre 2005.....	268
ARRETE du 15 décembre 2005.....	269
ARRETE du 29 mars 2006.....	269
ARRETE du 27 avril 2006.....	269
ARRETE du 17 juillet 2006.....	270
ARRETE du 20 juillet 2006.....	270
ARRETE du 16 octobre 2006.....	271
ARRETE du 19 octobre 2006.....	271
ARRETE du 19 mars 2007.....	272
ARRETE du 23 avril 2007.....	272
ARRETE du 26 juin 2007.....	273
ARRETE du 16 juillet 2007.....	273
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	276
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	277
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	278
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	279
4. La rupture conventionnelle est.....	280
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	281
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	282
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	283
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	284
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	285
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	286
Comment lire efficacement sa convention collective.....	287
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	288
a. Définition de la convention collective.....	288
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	288
c. Utilité de la convention collective.....	288
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	289
a. L'activité de l'entreprise.....	289
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	289
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	289
d. Les mentions du contrat de travail.....	290
e. L'affichage dans l'entreprise.....	290
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	291
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	291
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	292

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	292
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	292
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	292
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	293
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	293
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	295
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	295
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	295
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	295
d. La disparition des organisations signataires.....	295
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	296
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	296
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	296
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	298
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	299

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17 décembre 1996. (Etendue par arrêté du 7 mai 1997, JO du 17 mai 1997)

Texte de base

Convention collective nationale du 17 décembre 1996

Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Fédération des employés et cadres CGT, Force ouvrière (FEC-CGT-FO) ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM-CFTC) ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS-CFE-CGC) ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB-CFDT).

La fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, par lettre du 30 juin 2010 (BO n°2010-34).

Fédération nationale du bois 6, rue François-Ier 75008 Paris , par lettre du 27 mai 2014 (BO n°2014-34)

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

" Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière. "

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Durée de la convention

Article 2 En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 1997.

Révision

Article 3 En vigueur étendu

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les cinq ans.

Dénonciation

Article 4 En vigueur étendu

La convention pourra être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec préavis minimum de trois mois.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur (1).

Les parties conviennent d'un délai d'un mois pour engager les nouvelles négociations à la demande d'une des parties intéressées et d'un délai de six mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

(1) Article L. 132-8 du code du travail.

Convention, accords et avantages acquis

Article 5 En vigueur étendu

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Adhésions ultérieures

Article 6 En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Pourront adhérer à la présente convention, dans les conditions prévues par la législation (1), toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, et entraîne une modification du champ d'application, leur adhésion sera subordonnée à un accord collectif entre les parties signataires de la convention conformément à l'article L. 132-16 du code du travail.

(1) Article L. 132-9 du code du travail.

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Article 7 En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation commune à toutes les organisations. Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente, pour en connaître, ou d'inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

1. Composition de la commission

La commission nationale est composée de deux collèges :

- un collège " salariés " comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège " employeurs " du même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

2. Mise en oeuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 7 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission. Cet accord produit effet obligatoirement et prend force exécutoire dès sa signature.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Sous réserve du droit de grève, dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires

Article 8

En vigueur étendu

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnisés de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

1. Nombre de délégués

Trois par grande centrale syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 kilomètres, le trajet du 3e ne devant pas excéder 250 kilomètres.

2. Frais de déplacement

Remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe. Indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : 18 fois la valeur du minimum garanti.

Indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demi la valeur du minimum garanti.

Si l'objet d'une réunion le nécessitait, il appartiendrait aux organisations concernées de déterminer de quelle façon et dans quelle limite il conviendrait de faciliter une participation plus importante.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement à leurs employés. Le secrétariat de la fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent à la fédération française du négoce de bois oeuvre et produits dérivés.

Formalité de dépôt et publicité

Article 9 En vigueur étendu

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La diffusion de la convention collective aux délégués des entreprises sera effectuée conformément à l'article L. 135-7 du code du travail.

Extension

Article 10 En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Dispositions finales

Article 11 En vigueur étendu

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Titre II : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

Principes du droit syndical et liberté d'opinion

Article 12 En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les parties contractantes rappellent que les entreprises reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise traitée dans les titres III et IV, les salariés bénéficieront d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes rappellent que les employeurs ne peuvent prendre en considération dans leurs relations de travail, notamment, l'origine, le sexe, les moeurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, l'appartenance à un syndicat, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, l'état de santé ou le handicap des candidats ou des salariés, conformément aux articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Exercice du droit syndical

Article 13 En vigueur étendu

1. Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes de l'administration à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces autorisations d'absence, non imputables sur les congés payés, ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

2. Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement (1).

L'affichage des communications syndicales s'effectuera conformément à la loi, un exemplaire devant être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise seront réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi (2).

3. Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clef.

En outre, dans les entreprises de cinquante à deux cents salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront du local des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Des facilités seront accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

4. Délégué syndical

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi (3).

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 412-11, 3e alinéa du code du travail sont remplies.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, si les conditions de désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne sont pas réunies, le délégué syndical central pourra avoir un suppléant. Le délégué syndical central titulaire pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical central d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 412-12 du code du travail, l'entreprise comporte au moins 2 établissements de 50 salariés ou plus chacun.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés et moins de 2 000 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise, cumulant cette fonction avec celle de délégué d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 412-20, 4e alinéa, du code du travail, pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, il sera fait application du crédit d'heures légal.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, l'absence entraînera la rupture du contrat de travail assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Articles L. 412-7 et L. 412-8 du code du travail.

(3) Article L. 412-11 et suivants du code du travail.

Négociation collective

Article 14

En vigueur étendu

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi (1).

(1) Article L. 132-27 et suivants du code du travail.

Titre III : Délégués du personnel

Elections

Article 15

En vigueur étendu

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements dans les conditions prévues par la loi (1).

(1) Article L. 421-1 et suivants du code du travail.

Effectifs

Article 16

En vigueur étendu

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires (1).

(1) Article L. 423-1 et suivants du code du travail.

Organisation des élections

Article 17 En vigueur étendu

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (1).

A défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats, sera déposée à la direction au moins une semaine franche avant la date des élections.

(1) Articles L. 423-13 à L. 423-18 du code du travail.

Panneaux d'affichage

Article 18 En vigueur étendu

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour affichage des communications, à savoir :

1. Avis du scrutin ;
2. Listes électorales par collège ;
3. Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
4. Listes des candidats ;
5. Procès-verbaux des opérations électorales ;
6. Communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

Bureau de vote

Article 19 En vigueur étendu

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 2 électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

Modalités de vote

Article 20 En vigueur étendu

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Les règles de nullité des bulletins sont celles du droit commun électoral.

En particulier, le panachage ainsi que l'inscription de tout signe distinctif rend le bulletin nul. La prise en compte des ratures sera faite selon les dispositions de l'article L. 423-14 du code du travail.

Le vote par correspondance est organisé par l'employeur pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou dans le cadre du travail à temps partiel, soit en cas d'absence à la date d'envoi.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure identique à celle utilisée par les électeurs votant sur place et ne devant porter aucune inscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins de vote et enveloppes nécessaires.

Les électeurs doivent adresser leur vote par poste au président du bureau de vote. Les enveloppes seront remises à celui-ci non décachetées.

Dans les mêmes cas que pour les votes par correspondance, le vote par procuration peut être organisé par le protocole électoral qui en détermine les modalités.

Règles de dépouillement

Article 21

En vigueur étendu

Au premier tour du scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il en reste à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Heures de délégation

Article 22

En vigueur étendu

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi (1).

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un délégué quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les délégués du personnel préviennent de leur absence le plus tôt possible et au moins 24 heures à l'avance, sauf urgence, afin que leur remplacement puisse être assuré.

(1) Articles L. 424-1 et L. 424-3 du code du travail.

Local

Article 23

En vigueur étendu

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Licenciement

Article 24

En vigueur étendu

Les conditions de licenciement des délégués du personnel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires (1).

(1) Article L. 425-1 et suivants du code du travail, et dispositions réglementaires afférentes.

Titre IV : Comités d'entreprise

Champ d'application

Article 25

En vigueur étendu

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins cinquante salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Composition du comité

Article 26

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires (1).

Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20 et 21 de la présente convention collective, étant spécifié que les règles légales pour la prise en compte des ratures se réfèrent en ce cas à l'article L. 433-10 du code du travail.

(1) Article L. 433-1 et suivants du code du travail.

Comités d'établissement et comité central d'entreprise

Article 27

En vigueur étendu

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé sous réserve des seuils d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (1).

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

(1) Article L. 435-1 et suivants du code du travail.

Attributions et pouvoirs

Article 28

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (1).

Les modalités de mise en oeuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, et sous réserve des dispositions relatives à la négociation collective (art. L. 132-18 et suivants du code du travail), chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- période et amplitude effective de modulation ;
- organisation des roulements et horaires décalés ;
- périodes et modalités des congés payés ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel et des dispositions de l'article L. 212-8-4 du code du travail.

La programmation retenue sera portée par écrit à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

(1) Articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Fonctionnement

Article 29

En vigueur étendu

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les procès-verbaux consignants les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Commissions

Article 30

En vigueur étendu

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité d'entreprise peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi (1).

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces derniers sont experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus par l'article L. 434-7 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

(1) Article L. 434-7 du code du travail.

Subvention au comité d'entreprise

Article 31

En vigueur étendu

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale plafonnée.

Accords antérieurs

Article 32

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement et les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usage.

Titre V : Contrat de travail

Embauchage - Période d'essai

Article 33

En vigueur étendu

1. Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.
2. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
3. Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.
4. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.
5. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à celui établi sur la base de 39 heures hebdomadaires ou 169 heures par mois.
6. L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
 - 1 mois pour les employés et ouvriers ;
 - 2 mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
 - 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'entreprise (fermeture saisonnière), cette durée est complétée du temps correspondant à l'absence.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités.

7. Des périodes d'essai plus longues pourront être fixées d'un commun accord pour certains emplois précisés dans les avenants concernant les secteurs professionnels.

8. Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum 1 semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, 15 jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, 1 mois pour les cadres.

9. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

10. A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire.

Modification au contrat de travail

Article 34

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

En dehors des cas visés à l'article 38 (traitant de la modification du contrat de travail ou licenciement pour motif économique), toute modification du contrat de travail affectant la fonction, la classification et/ou la rémunération d'un salarié doit être proposée par écrit. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois à compter de la notification pour faire connaître son acceptation. La non-réponse du salarié dans ce délai équivaut à son refus.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement.

Modification de la situation personnelle du salarié

Article 34 bis

En vigueur étendu

Ajouté par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra, dans un délai de 1 mois, à compter de la survenance de l'événement :

- en faire la déclaration à l'employeur ;
- et lui produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 35

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

1. En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque implique le paiement de l'indemnité compensatrice.

2. La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est de :

- 1 mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à deux mois après deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 3 mois pour les cadres,

à compter du lendemain de la notification du congé.

3. Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci remettra à son employeur une lettre de démission.

4. Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du délai-congé. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il sera tenu compte des usages locaux ou professionnels, sauf si la question est réglée par avenant professionnel.

5. En cas de congédiement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce délai-congé atteint 1 mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur 2 jours ouvrables avant la date de son départ, 8 jours avant si le délai-congé atteint 2 mois ; pour les cadres ce délai sera porté à 15 jours.

Remplacement

Article 36

En vigueur étendu

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel.

Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Après 3 mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Indemnité de licenciement

Article 37

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Tout salarié congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit à partir de 2 ans de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, 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.

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

Modification du contrat de travail ou licenciement pour motif économique

Article 38

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les mesures à prendre sont définies, notamment, par les lois du 30 décembre 1986 et du 20 décembre 1993 ainsi que par les accords nationaux interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi, sans oublier, le cas échéant, d'établir un plan social.

Si la réorganisation de l'entreprise ou des services concernés entraîne une modification substantielle du contrat de travail, l'employeur la propose à chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception qui précise que ce dernier dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette lettre pour faire connaître sa décision. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus, l'employeur devra respecter la procédure prévue en cas de licenciement pour motif économique.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans le licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'est pas possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassé entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Cette indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 6 mois suivant l'expiration du délai fixé ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 %

- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 %

- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassé.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues à l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national pour l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives ci-dessus instituées par le présent article.

Un préavis de 2 mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de 3 mois.

Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.

Lorsqu'il apparaît que le remplacement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec des services de la main-d'oeuvre pour l'attribution d'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant 4 semaines, à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

Certificat de travail

Article 39 En vigueur étendu

Au moment où le salarié cesse de faire partie de l'entreprise, il lui est remis en mains propres, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

Article 40 En vigueur étendu

1. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal, doit en avvertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Il est normalement réintégré.

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de 12 mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à 1 semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant de 1 jour du même salaire par année de présence et au-delà de la première.

2. Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Départ en retraite

Article 41 En vigueur étendu

Remplacé par avenant du 2 novembre 2005, article 1er (BOCC n°2006-3) étendu par arrêté du 29 mars 2006 (JO du 5 avril 2006)

1.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite

(à verser y compris en cas de départ anticipé)

Montant : 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 ou des 3 derniers mois à temps plein, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé.

1.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite. Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des "seniors" la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans son plan de formation des actions destinées particulièrement au maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite, dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise, dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

L'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 2 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté reçoit une indemnité correspondant à un 1/5 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Il est précisé que pour les salariés ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise, l'indemnité ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à 2 mois de salaire.

Retraite complémentaire

Article 42 En vigueur étendu

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit à celles des avenants de la présente convention.

Titre VI : Durée du travail

Durée légale

Article 43 En vigueur étendu

La durée du travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés.

Durée du travail

Article 44 En vigueur étendu

Remplacé par accord du 28 avril 1999 en vigueur 1 jour franc après l'extension (BOCC n° 99-21) étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999)

1. Temps de travail

1.1. La durée conventionnelle du temps de travail effectif sera de 1 645 heures par an, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, aux échéances prévues par la loi. Pour l'appréciation de cette durée conventionnelle annuelle, les jours fériés tombant un jour habituellement travaillé, qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, seront toutefois pris en compte (1).

Les entreprises désirant anticiper l'application d'une réduction du temps de travail peuvent également se référer au nombre d'heures annuelles prévues au 44.1.1. ci-dessus.

1.2. Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, ainsi que les périodes assimilées à du temps de travail effectif par le code du travail, et les absences pour maladie ou accident justifiées et reconnues par la CPAM.

1.3. La durée maximale quotidienne du temps de travail effectif est fixée à 10 heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Sauf modulation, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif ne peut dépasser 43 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ni 45 heures au cours d'une même semaine.

2. Heures supplémentaires

2.1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est, par an et par salarié, de :

- 140 heures jusqu'au 31 décembre 2000 ;
- 130 heures à partir du 1er janvier 2001 ;
- 120 heures à partir du 1er janvier 2002.

Ce contingent annuel est réduit pour les salariés dont l'horaire est modulé, à :

- 120 heures jusqu'au 31 décembre 2000 ;
- 110 heures à partir du 1er janvier 2001 ;
- 100 heures à partir du 1er janvier 2002.

2.2. L'entreprise pourra décider de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations légales afférentes par un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 212-5 du code du travail. Ces heures ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les dates de prise de repos compensateur de remplacement seront fixées en période de moindre activité, de préférence d'un commun accord entre l'employeur et le salarié avec un délai de prévenance de 14 jours calendaires. En cas de désaccord, les dates seront fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

3. Aménagement du temps de travail

Tant pour permettre une meilleure efficacité dans l'utilisation des heures travaillées que pour satisfaire l'aspiration des salariés à gérer au mieux leur temps disponible, les entreprises pourront mettre en oeuvre les mesures d'assouplissement prévues ci-après sous réserve de respecter les dispositions du paragraphe 6.

3.0. Aménagement du temps de travail effectif dans le cadre hebdomadaire

Il peut être adopté un horaire hebdomadaire, hors heures supplémentaires éventuelles, compris entre 35 et 39 heures de temps de travail effectif, mais de manière à atteindre une moyenne de 35 heures hebdomadaires annuelles par attribution de jours de repos supplémentaires.

Le temps de travail effectif peut être réparti également ou inégalement sur 4 à 6 jours, non compris les éventuels jours de repos supplémentaires dus au titre de la réduction du temps de travail.

En contrepartie, il est accordé annuellement l'équivalent de 6 jours ouvrés de repos supplémentaires pour chaque heure de travail effectif dépassant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, le calcul étant fait pro rata temporis.

Exemple : l'horaire moyen hebdomadaire sur l'année est de 36 h 30, soit 1 h 30 au-delà des 35 heures : il est accordé 1,5 fois 6 jours ouvrés de repos supplémentaires soit 9 jours.

Les dates des demi-journées ou journées de repos seront arrêtées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de 14 jours calendaires minimum. En cas de désaccord, ces dates sont arrêtées à raison de 75 % par l'employeur.

Les jours de repos sont évalués en heures à hauteur de la durée moyenne de travail hebdomadaire divisée par le nombre de jours ouvrés de la semaine considérée.

Les heures effectuées de la trente-cinquième heure à la trente-neuvième heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à attribution de repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires libre dans la mesure où elles sont compensées par des jours de repos supplémentaires.

La ventilation et la répartition des horaires selon les jours peuvent être variables, collectivement, selon les établissements, les dépôts, les services, les équipes.

remplacé par l'article suivant :

3.1. Modulation

Il peut être adopté un horaire modulé sur plusieurs semaines consécutives. La modulation s'entend d'une variation de l'horaire hebdomadaire de deux à cinquante-deux semaines sur une période de référence de 12 mois dont les dates sont définies au sein de chaque entreprise, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen se compensent.

Dans le cadre d'une programmation annuelle, les périodes de modulation basses et hautes ne peuvent excéder chacune vingt semaines consécutives ou non.

Lorsque le programme indicatif de modulation fait apparaître un horaire moyen supérieur à 35 heures par semaine, les salariés qui relèvent de cet aménagement du temps de travail bénéficieront soit de jours ou demi-journées de repos supplémentaires, soit d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail leur permettant de réduire leur durée du travail.

Ces jours ou demi-journées de repos supplémentaires devront être pris, dans les conditions fixées à l'article 44.3.0, pendant les périodes de basse activité.

Les entreprises adoptant un régime de modulation doivent respecter les dispositions suivantes, sauf accord d'entreprise prévoyant d'autres dispositions.

3.1.1. Programmation indicative des horaires et modifications de celle-ci

La programmation indicative annuelle des horaires définissant les différentes périodes hautes et basses sur l'année, ainsi que les périodes de prise des jours de repos supplémentaires font l'objet d'une information des salariés concernés au moins de 8 semaines avant son application.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve d'observer un délai de prévenance minimum des salariés concernés de 7 jours ouvrés.

En cas d'événement exceptionnel, ce délai sera adapté aux circonstances rencontrées.

Ces délais sont ramenés respectivement à 1 semaine et 3 jours en cas de modification, dans le cadre d'une modulation établie sur des rythmes inférieurs à 4 semaines consécutives.

La modification de la programmation indicative ne s'imposera au salarié que sous réserve qu'il ait été effectivement prévenu dans les délais ci-dessus.

3.1.2. Limites à l'amplitude et à la répartition des horaires

Sauf dérogation de l'inspection du travail, les horaires peuvent varier entre les maxima ci-dessous et l'absence du travail, ce qui correspond à une période complète de repos.

Durée quotidienne du temps de travail effectif :

- maximum : 10 heures ;

- minimum en cas de journée travaillée : 3 heures.

Durée hebdomadaire de temps de travail effectif sur une semaine :

- 46 heures maximum ;

- sur 3 jours minimum, en respectant la durée quotidienne de temps de travail effectif maximum de 10 heures, sans tenir compte de la prise de jours supplémentaires dus au titre de la réduction du temps de travail.

Durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives : 44 heures.

Les entreprises devront également respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de repos hebdomadaire et quotidien.

3.1.3. Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale pendant la période de référence

Les heures modulées effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale pendant la période de référence de 12 mois ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures ne s'imputent donc pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé fixé par l'accord, et ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

3.1.4. Heures effectuées au-delà de la durée annuelle du temps de travail effectif

Un bilan des heures effectuées est réalisé à la fin du dixième mois de la période de référence de 12 mois. S'il apparaît que la durée annuelle de temps de travail effectif de 1 645 heures pourrait être dépassée, il conviendra d'adapter, si possible, l'horaire de travail pour ne pas dépasser cette durée annuelle de temps de travail effectif (2).

S'il est constaté à la fin de la période de référence de 12 mois, que la durée annuelle de temps de travail effectif de 1 645 heures a été dépassée, ces heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire, ou à un repos compensateur de remplacement calculé conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 218-8, titre II du code du travail et dans les conditions fixées aux 6 premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail (2).

Les dates de prise de ce repos compensateur de remplacement sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut d'accord, à 75 % par l'employeur et 25 % par le salarié, avec un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'accord, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent pris au cours de la période de référence, ou au plus tard 3 mois après celle-ci.

3.1.5. Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la durée annuelle de temps de travail effectif

Lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée n'aura pas accompli la totalité de la durée annuelle de temps de travail effectif de 1 645 heures, du fait de son entrée, ou de son départ de l'entreprise en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de ses heures de travail réellement effectuées comparées au volume annuel de 1 645 heures. La régularisation du moins perçu ou du trop perçu sera effectuée lors de la ou des échéances de paie suivantes (3).

En cas de dépassement de l'horaire de base, recalculé pro rata temporis par rapport aux 1 645 heures annuelles, lesdites heures seront payées par l'employeur avec les majorations légales (3).

Dans l'hypothèse où, suite à un départ de l'entreprise, une régularisation lors de la dernière échéance de paie portant sur la globalité des sommes dues (salaires, primes, indemnités) n'aura pas été intégralement possible, l'entreprise pourra solliciter auprès du collaborateur concerné la complète restitution des fonds que ce dernier resterait lui devoir.

L'alinéa précédent n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique ou consécutif à une inaptitude physique résultant directement d'un accident du travail survenu dans l'entreprise.

3.1.6. Assiette des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite se fait sur la base de la rémunération lissée perçue par le salarié concerné au meilleur des 3 ou 12 derniers mois, étant entendu que les primes sont calculées pro rata temporis aux périodes auxquelles elles se rapportent.

3.1.7. Information du salarié sur le suivi individuel de son temps de travail effectif

Pendant la période de référence, l'employeur indique mensuellement au salarié concerné son temps de travail effectif cumulé.

3.1.8. Personnel en contrat à durée déterminée ou intérimaire

Le personnel en contrat à durée déterminée ou intérimaire pourra suivre un horaire fixe ou être intégré aux dispositions prises en application du présent chapitre III.

S'il n'a pas accompli l'intégralité de la période de référence, il sera rémunéré sur la base des heures effectivement travaillées.

3.1.9. Chômage partiel

Le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté et s'il apparaît que la durée du travail sera inférieure à la durée annuelle légale ou à la durée annuelle de travail pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale.

L'entreprise ou l'établissement est alors fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation.

Si, au cours de la période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité, 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 pourra suspendre l'application de la modulation et demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel.

3.1.10. Contreparties à la modulation

Les salariés dont l'horaire de travail est modulé bénéficieront des contreparties suivantes :

A. - Réduction de la durée du travail

La durée annuelle de travail effectif, calculée sur la période de référence de 12 mois, devra être ramenée à 1 645 heures (4).

B. - Rémunération

La grille des salaires mensuels minima conventionnels, actuellement basée sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour un salaire mensuel lissé basé sur 1 645 heures annuelles de travail effectif aux dates de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises. La prime d'ancienneté est maintenue dans les conditions définies par l'article 10 de l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications (4).

C. - Lissage de la rémunération

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord, un lissage de leur salaire mensuel de base et de la prime d'ancienneté sur toute la période de référence de 12 mois, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Toute période d'absence entraînera une réduction de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

3.2. Horaires décalés. - Travail par roulement

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des consommateurs, ainsi qu'aux aspirations des salariés. Si le service à la clientèle exige des heures d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travail pourra être organisé par horaires décalés ou par roulement.

3.3. Horaire de travail en cycles

3.3.1. Principe

En application de l'article L. 212-5 du code du travail, l'entreprise peut adopter un horaire par cycles réguliers de huit semaines maximum, dont la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif sera comprise entre 35 et 39 heures s'appliquant à la totalité de l'entreprise, à l'établissement, au service ou à l'équipe.

3.3.2. Jours de repos supplémentaires

En contrepartie, il est accordé annuellement l'équivalent à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires par heure de l'horaire hebdomadaire moyen au-delà de 35 heures par semaine (le calcul étant fait pro rata temporis pour les horaires intermédiaires), soit par exemple 24 jours de repos supplémentaires pour un horaire de 39 heures.

Ces jours de repos sont accordés en dehors des périodes hautes d'activités définies par l'entreprise (sept mois maximum) dans les conditions visées à l'article 3.5.1 du présent accord.

Le délai de prévenance pour la prise de ces repos est d'au moins 7 jours ouvrés.

3.3.3. Heures supplémentaires (5)

Seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel libre, et donnent lieu à paiement des majorations légales et à attribution du repos.

4. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Il peut être ramené à 36 heures sur 24 semaines maximum par an, incluant obligatoirement le dimanche pour le personnel accueillant ou livrant la clientèle. Sur demande écrite du salarié ou à titre exceptionnel (ventes à l'emporté et salles d'exposition) sur avis favorable du comité d'entreprise, le repos non dominical peut ne pas être accolé à la journée du dimanche. Toute autre disposition devra faire l'objet d'un accord collectif.

5. Horaires individualisés

Les entreprises pourront, dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, pratiquer des horaires individualisés conformément à la loi. Dans ce cadre, le report d'heures d'une semaine à une autre ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Par ailleurs, dans les conditions de l'article L. 212-4-8 du code du travail, tout salarié pourra demander le bénéfice d'horaires individualisés pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

6. Travail à temps partiel

Les salariés à temps plein qui en font la demande écrite bénéficieront d'une priorité pour occuper des emplois similaires à temps partiel et vice versa.

Les besoins dégagés par la réduction du temps de travail seront satisfaits d'une façon prioritaire en faisant appel aux salariés à temps partiel de qualification correspondante qui souhaiteraient une augmentation de leurs horaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

(4) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

(5) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Jours fériés

Article 45

En vigueur étendu

Tous les jours légalement fériés seront chômés et payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant habituellement les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10 % de leur taux horaire.

Travail du dimanche (1)

Article 46

En vigueur non étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 J(JO du 31 décembre 1997)

Par dérogation aux dispositions de l'article 44.4 et de l'article L. 221-19 du code du travail, le travail exceptionnel du dimanche, à l'occasion d'une manifestation commerciale, est autorisé dans la limite de 3 dimanches par an, et donnera lieu à une majoration de salaire de 100 % s'ajoutant le cas échéant à la majoration au titre des heures supplémentaires.

En outre, 1 journée compensatoire de repos de durée équivalente sera donnée collectivement ou par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

Le travail du dimanche est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 19 décembre 1997, art. 1er).

Travail de nuit

Article 47

En vigueur étendu

1. Le travail de nuit est autorisé dans les conditions légales.

2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de roulage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.

4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire minimum garanti.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Titre VII : Absences et congés

Absences pour maladie ou accident

Article 48

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les 2 jours, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

Dans le cas où le salarié devrait être remplacé définitivement, l'employeur ne pourrait engager la procédure de licenciement :

- qu'au terme d'une période de garantie de 3 mois ;

- qu'après avoir demandé au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, de reprendre le travail à une date déterminée.

Dans le cas où le salarié ne serait pas en mesure de reprendre son travail à la date précitée, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités de licenciement conventionnelles correspondantes.

Priorité de réembauchage

Article 49

En vigueur étendu

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Absences fortuites

Article 50 En vigueur étendu

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence devra être justifiée dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure. Dans la mesure du possible, les intéressés devront prévenir par tout moyen adéquat dans les meilleurs délais de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail.

Congés payés

Article 51 En vigueur étendu

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours ouvrables et demi par mois de travail.

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis, les jours de congés exceptionnels ou supplémentaires inscrits à l'article 52, à l'exclusion de tous autres, qu'ils proviennent d'habitudes ou de conventions particulières antérieures et sauf dispositions qui pourront être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficierait le salarié avant leur mise en application.

Lorsque les conditions d'exploitation des entreprises le permettront, il sera fait droit à la demande d'un salarié de prendre en temps de congés supplémentaires l'équivalent de primes ou gratifications. Une telle mesure sera largement facilitée pour le personnel en fin de carrière.

Congés exceptionnels

Article 52 En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)
Pour tout salarié et sans conditions d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours
- décès du père ou de la mère : 2 jours
- décès des beaux-parents : 2 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent : 1 jour
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour
- présélection militaire : 3 jours
- déménagement (pour changement de domicile) : 1 jour
- naissance ou adoption d'enfants : 3 jours.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération, et s'entendent en jours ouvrés.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

Maladie

Article 53 En vigueur étendu

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

1. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du 1er jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accidents ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

2. Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- de 1 à 3 ans d'ancienneté :
 - pendant 20 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
 - pendant les 20 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération ;
- après 3 ans d'ancienneté :
 - pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
 - pendant les 30 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 3 années sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En outre, ils seront augmentés de 10 jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) dans la même limite de 90 jours.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, des garanties mentionnées ci-dessus une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Maternité

Article 54

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Le congé de maternité est déterminée et pris selon les conditions prévues par la loi (1).

1. Période précédant le congé de maternité

A partir du 5e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

2. Règles concernant le paiement

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 % par la sécurité sociale.

Si à la fin du congé de maternité l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 53.

3. Changement définitif d'emploi

En cas de demande de changement définitif d'emploi justifié, selon le certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

(1) Article L. 122-26 du code du travail.

Garde d'un enfant malade

Article 55

[En vigueur étendu](#)

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constatée par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge (art. L. 122-28-8 du code du travail). Le congé est porté à 5 jours par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Travail des femmes enceintes au froid

Article 56

[En vigueur étendu](#)

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans des locaux dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise, à température positive. Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

Titre VIII : Hygiène et sécurité

Dispositions réglementaires

Article 57

[En vigueur étendu](#)

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT.

Formation des membres du CHSCT

Article 57 bis

[En vigueur étendu](#)

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 236-10 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

1. Bénéficiaires

Bénéficient de ces dispositions les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 jours de formation au total pour chacun.

2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. Conditions d'exercice du droit au stage de formation

a) Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

b) Demande de stage de formation.

Le membre du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel.

La durée du congé de formation de chaque membre du CHSCT est limitée à :

- 3 jours de formation dans les établissements de moins de 120 salariés ;

- 5 jours de formation dans les établissements de 120 salariés et plus.

Le renouvellement du congé s'effectue en application du premier alinéa de l'article L. 236-10. L'effectif à prendre en considération est celui qui a été constaté lors de la dernière élection professionnelle (CE ou DP) qui précède la désignation des membres du CHSCT.

4. Organismes chargés d'assurer la formation

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

5. Prise en charge de la rémunération

des stagiaires et des frais afférents à la formation

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3 b, 3e alinéa.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation comme suit :

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de 2e classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, 1,5 fois le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de 2e demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

c) Les dépenses correspondant au maintien de la rémunération des stagiaires et à la prise en charge des frais afférents à la formation peuvent être imputées sur la participation des....

Formation des délégués du personnel

Article 57 ter

En vigueur étendu

Dans tous les cas où les délégués du personnel sont légalement investis des missions dévolues aux membres des CHSCT, les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

Matériel de protection

Article 58

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les comités ou commissions d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des moyens de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les effets personnels des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans des locaux à basse température seront munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Installations sanitaires

Article 59

En vigueur étendu

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Réfectoires

Article 60

En vigueur étendu

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25.

Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi

A. - Femmes et jeunes travailleurs

Egalité de traitement

Article 61

En vigueur étendu

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de sexe ou de nationalité.

Toutefois, les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant la durée du travail et les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs, ainsi que la rémunération des jeunes travailleurs.

Jeunes travailleurs

Article 62

En vigueur étendu

1. Durée du travail

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant le travail de nuit et la durée quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

2. Rémunération

Les abattements de 10 % et 20 % prévus par la loi au-dessous de 18 ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

En outre, il est expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire d'un adulte.

B. - Formation professionnelle

Formation professionnelle et apprentissage

Article 63

En vigueur étendu

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise des salariés.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnel existant), et notamment par leur action, au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

C.- Commission paritaire nationale pour l'emploi

Article 64

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 4 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège Salariés comprenant 2 représentants de chacune des organisations de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;
- un collège Employeurs comprenant le même nombre total de représentants de l'organisation d'employeurs signataire.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participent à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 8.

Textes Attachés

Avenant I "Cadres " du 17 décembre 1996 à la convention collective

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue, ainsi que les diplômés d'une grande école ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres de commandement : possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Le présent avenant ne s'applique ni aux voyageurs, représentants et placiers (VRP) ni aux agents de maîtrise et techniciens assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite.

Engagement définitif

Article 2

En vigueur étendu

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit sous huit jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement du lieu de travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite " lu et approuvé ".

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions sur la durée du travail s'appliquent aux cadres.

La rémunération de ceux-ci est établie en fonction de l'horaire de l'entreprise et comprend les dépassements individuels d'horaires résultant de leurs fonctions.

En ce qui concerne les cadres non soumis à un horaire de travail précis, devront être privilégiées les mesures qualitatives propres à leur permettre de continuer à exercer pleinement leurs responsabilités (participation plus grande aux mesures d'organisation du travail, amélioration des structures de délégations, etc.) malgré les contraintes nouvelles.

Pour ceux dont la mission entraîne la nécessité de dépassements notables et répétés de l'horaire affiché, et lorsqu'ils ne pourront bénéficier de mesures équivalentes aux réductions d'horaires générales, il leur sera accordé un repos représentant une demi-journée par mois de travail.

Indemnités de licenciement

Article 4

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 5 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41), étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Conformément à l'article 37 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée au cadre licencié, sauf pour faute grave ou lourde, dans les conditions ci-dessous.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la

formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, 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.

a) Cadre ayant de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 1/10e de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois.

b) Cadre ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 3/10e de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus,

- 4/10e de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19 ans inclus,

- 5/10e de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 12 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Lorsque le cadre congédié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 % entre 50 ans et 55 ans ;

- 20 % à partir de 55 ans révolus.

Départ en retraite

Article 5

En vigueur étendu

Remplacé par avenant du 2 novembre 2005 (art. 3, BOCC n° 2006-3) étendu par arrêté du 29 mars 2006 (JO du 5 avril 2006)

5.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite

(à verser y compris en cas de départ anticipé)

L'allocation de départ en retraite est calculée comme suit :

- 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;

- 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;

- 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du cadre dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

5.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit,

indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des " seniors " la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement au maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite ; dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise ; dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit prévenir le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 3 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 4/10 de mois par année de présence sans pouvoir dépasser 12 mois.

Maladie

Article 6

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 3 du 18 mars 1997 (BOCC n° 97-20) étendu par arrêté du 18 juillet 1997 (JO du 1er août 1997) sauf pour le secteur de commercialisation en gros de bois et produits destinés à la trituration

Jusqu'à 3 ans de présence ou 2 ans en qualité de cadre, les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux cadres.

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des 3 derniers mois :

- jusqu'à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise, 3 mois à 100 % en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;

- de 5 à 9 ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % en cas de maladie ou 5 mois en cas d'accident du travail ;

- à partir de 10 ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 % en cas de maladie ou 7 mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de 3 ans de présence dans l'entreprise ou 2 ans de présence en qualité de cadre prévue au premier paragraphe est ramenée à 1 an.

Maternité : les intéressées ayant au moins 1 an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les 4 premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire.

Avenant n° 2 du 17 décembre 1996 à la convention collective relatif aux agents de maîtrise

préambule

En vigueur étendu

1. La création de cette catégorie ne pourra, pour les contrats en cours, entraîner une diminution des avantages individuels antérieurement acquis. En ce qui concerne l'affiliation à une caisse de retraite des cadres, aucune modification aux situations existantes ne sera apportée sauf une demande écrite de l'intéressé.

2. Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP).

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

a) Agents de maîtrise.

Leurs responsabilités impliquent :

- Animation :
- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;
- transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes ;
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.
- Organisation :
- répartir les travaux et donner les instructions adaptées ;
- contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés ;
- faire toute suggestion propre à améliorer le fonctionnement du groupe de travail ;
- assurer les liaisons nécessaires à la réalisation des objectifs de son groupe.

b) Techniciens : La définition des fonctions des techniciens se fait dans la continuité de celle des employés.

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal. Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Indemnité de licenciement

Article 3

En vigueur étendu

Remplacé par avenant n° 6 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41) étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Conformément à l'article 37 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise, sauf pour faute grave ou lourde, dans les conditions ci-dessous.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, 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.

a) Agent de maîtrise ayant plus de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois.

b) Agent de maîtrise ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus,

- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Lorsque l'agent de maîtrise, licencié par suite de fusion, concentration ou réduction d'emploi résultant de la modernisation, est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité fixée au paragraphe b ci-dessus est majorée de 20 %.

Départ en retraite

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 2 novembre 2005, article 2 (BOCC n° 2006-3)étendu par arrêté du 29 mars 2006 (JO du 5 avril 2006)

4.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite

(à verser y compris en cas de départ anticipé)

Agent de maîtrise ayant de 2 à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 1/20 de mois par année de présence.

Agent de maîtrise ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence.

En outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans.

L'indemnité ne peut dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée de l'agent de maîtrise dans l'entreprise.

Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

4.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des " seniors " la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement pour le maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite.

Dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

L'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 2 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 3/10 de mois par année de présence sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Maladie

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 6 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-4), étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

Les dispositions de l'article 53 s'appliqueront aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés.

Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 11e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2,5 mois en cas d'accident du travail ;

- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2,5 mois en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;

- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;

- à partir de 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de 10 jours ne joue pas en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

Accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications

Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (FFNBOPD).

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCSB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

La diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans le commerce du bois en

dotant la profession d'un outil de classification approprié et en établissant une échelle de rémunération propre à reconnaître les qualifications et à promouvoir les personnes.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 24 juin 1997 (BOCC n° 97-41), étendu par arrêté du 19 décembre 1997 (JO du 31 décembre 1997)

La présente classification du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

"Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière."

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Date d'application du présent accord

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord prendra effet à dater du 1er janvier 1997.

Classifications

Article 3

En vigueur étendu

Les classifications annexées au présent accord sont :

Annexe I : celle du personnel Ouvrier ;

Annexe II : celle du personnel Administratif, commercial, technique (ACT) ;

Annexe III : celle du personnel Agent de maîtrise (AM) ;

Annexe IV : celle du personnel Cadre.

Chaque salarié doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions exercées, en application des critères classants déterminés par les annexes I, II, III et IV.

Ces critères classants sont :

- la complexité des tâches effectuées ;
- les connaissances requises, soit par formation acquise, soit par formation initiale ;
- l'autonomie ;
- l'incidence sur la qualité ;
- l'encadrement.

Les classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Article 4

En vigueur étendu

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation, que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en formation continue, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes prévus par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par celui du 5 juillet 1994, et l'accord du 8 janvier 1992 donnent lieu à l'application de la classification correspondante.

Coordination des différentes classifications

Article 5

[En vigueur étendu](#)

L'ensemble des grilles constitue un ensemble cohérent, déterminé de façon homogène, qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois disponibles dans l'entreprise, de l'expérience acquise, de la qualification et/ou de la formation des salariés.

Liaison entre les classifications et la convention collective

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Le personnel ouvrier de la présente classification bénéficie des dispositions prévues pour les "Ouvriers" par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Le personnel administratif, commercial, technique (ACT) de la présente classification bénéficie :

- du coefficient 100 au coefficient 210 inclus, des dispositions prévues pour les "Employés " par la convention collective nationale du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés ;

- du coefficient 240 au coefficient 370, des dispositions prévues pour les "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " par la convention collective nationale du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés.

Le personnel des agents de maîtrise de la présente classification bénéficie des dispositions prévues pour les " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Le personnel cadre de la présente classification bénéficie des dispositions prévues pour les " Cadres " par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Salaires minima

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum mensuel représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré. Les salaires minima correspondant aux différentes classifications sont fixés par accord particulier.

Modalités d'application

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Les diplômes à prendre en compte sont précisés en annexes V et VI .

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos des classifications.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la grille des salaires ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Clause de révision de la classification d'un salarié

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou lorsque le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Prime d'ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

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

La prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paye.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, aucune réduction de la prime d'ancienneté ne sera pratiquée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel.

Extension et adhésion

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dans le mois suivant la signature de l'accord. Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs du négoce inter-industriel qui voudraient y adhérer. Une copie du récépissé sera adressée aux signataires dans les 15 jours de sa réception.

Annexe I.- Classification du personnel "Ouvrier "

En vigueur étendu

Niveau I

Echelon AB

Critère : Personnel effectuant des tâches élémentaires (tâches d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières ni autonomie)

Coefficient : 100

Niveau II

Critère : Personnel effectuant des tâches simples (tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser) :

Echelon C

Critère : Sans incidence sur la qualité du service ou du produit, notamment par l'utilisation de matériels de maniement simple

Coefficient : 105

Echelon D

Critère : Où l'attention et l'intervention de l'opérateur participent à l'obtention de la qualité requise du service ou du produit

Coefficient : 110

Niveau III

Critère : Personnel effectuant des tâches combinées influant directement sur la qualité du service ou du produit (tâches constituées par l'enchaînement de différents travaux simples selon des procédures détaillées, notamment avec utilisation de matériels professionnels) :

Echelon E

Critère : Requérant des connaissances professionnelles usuelles

Coefficient : 115

Echelon F

Critère : Nécessitant des connaissances techniques

Coefficient : 125

Echelon G

Critère : Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation

Coefficient : 135

Niveau IV

Critère : Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes déterminantes pour la qualité du service ou du produit (tâches mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter la qualité du service ou du produit, au besoin par une utilisation de matériel complexe) :

Echelon H

Critère : Disposant d'une certaine autonomie

Coefficient : 150

Echelon I

Critère : Disposant d'une autonomie dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant un rôle dans la distribution du travail dans une équipe

Coefficient : 170

Echelon J

Critère : Possédant une parfaite maîtrise des données professionnelles

Coefficient : 200

Annexe II.- Classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT)

[En vigueur étendu](#)

Niveau I

Critère : Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé

Coefficient : 100

Niveau II

Critère : Personnel effectuant des tâches d'exécution, nécessitant pratique et/ou dextérité :

Echelon 1

Critère : Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas

Coefficient : 110

Echelon : 2e

Critère : Pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues

Coefficient : 120

Niveau III

Critère : Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :

Echelon 1

Critère : Mise en oeuvre de procédures définies et combinées

Coefficient : 135

Echelon 2

Critère : Mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information

Coefficient : 150

Niveau IV

Critère : Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles - en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes ou techniques - il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation

Coefficient : 170

Niveau V

Critère : Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation. La réalisation des tâches influe :

Echelon 1

Critère : sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt

Coefficient : 190

Echelon 2

Critère : sur l'efficacité de l'organisation interne

Coefficient : 210

Niveau VI

Critère : Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches d'un niveau professionnel élevé soit acquis par formation, soit exigeant des connaissances techniques approfondies, soit reconnu par une expérience significative antérieure :

Echelon 1

Critère : Ces tâches de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés

Coefficient : 240

Echelon 2

Critère : De plus, il peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés

Coefficient : 270

Niveau VII

Critère : Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions :

Echelon 1

Critère : Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique

Coefficient : 320

Echelon 2

Critère : Il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique

Coefficient : 370

Annexe III.- Classification "Agent de maîtrise "(AM)

En vigueur étendu

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

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

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

Niveau I

Critère : AM veillant à l'exécution des tâches dans le respect des directives. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne

Coefficient : 190

Niveau II

Echelon 1

Critère : AM pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, et exécuter les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions

Coefficient : 230

Echelon 2

Critère : AM pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications nécessaires à la réalisation de ses missions

Coefficient : 270

Niveau III

Critère : AM disposant d'une large autonomie et/ou d'un pouvoir de décision étendu dans le cadre de ses fonctions :

Echelon 1

Critère : AM participant à l'élaboration des programmes d'action et assurant leur mise en oeuvre

Coefficient : 320

Echelon 2

Critère : AM élaborant les programmes d'action et contrôlant leur mise en oeuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés

Coefficient : 370

Annexe IV.- Classification "Cadre"

En vigueur étendu

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

Niveau I

Critère : Personnel nécessairement issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme dont le niveau de formation est requis pour exercer sa fonction

Coefficient : 280

Niveau II

Critère : Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise

ou

Personnel assurant la responsabilité d'un secteur déterminé grâce à une expérience professionnelle confirmée, ou après une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage suivie avec succès

Coefficient : 360

Niveau III

Critère : Personnel responsable d'un établissement, dans le cadre d'une délégation limitée

Coefficient : 420

Niveau IV

Critère : Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs, ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, avec délégation de pouvoir clairement définie

Coefficient : 460

Niveau V

Critère : Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux

Coefficient : 480

Niveau VI

Critère : Personnel assumant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'un établissement

Coefficient : 510

Niveau VII

Critère : Personnel exerçant une responsabilité majeure s'exerçant sur le plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options de celle-ci

Coefficient : 550

Niveau VIII

Critère : Personnel assumant la direction ultime et intégrale de l'entreprise

Coefficient : 600

Annexe V.- Nomenclature des formations

[En vigueur étendu](#)

Niveau V : CAP

Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois :

Options :

A.- Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 50.2320

Date des arrêtés : 25 mai 1984

B.- Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 50.2321

Date des arrêtés : 25 mai 1984

Conducteur opérateur des industries du bois

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 50.2332

Date des arrêtés : 8 octobre 1979

50.2334

Tonnelier

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 50.2334

Date des arrêtés : 29 janvi 1982

Niveau IV : brevet technique

Industries et commerce du bois

Options :

A.- Exploitation, débit, négoce

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 50.2325

Date des arrêtés : 19 juillet 1983

B.- Industrie de transformation du bois et dérivés

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 50.2326

Date des arrêtés : 19 juillet 1983

B.- Industrie du bois.

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 45.2301

Niveau III : BTS

Industrie du bois :

Options :

32.2327

A.- Fabrication

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 32.2327

Date des arrêtés : 8 août 1973

B.- Technico-commercial

Numéro de groupe, nomenclature des formations : 32.2301

Date des arrêtés : 8 août 1973

Annexe VI.- Diplômes

[En vigueur non étendu](#)

BT Industrie et commerce du bois :

- option A : Exploitation, débit, négoce

- option B : Industrie de transformation du bois et dérivés

ACT 5, échelon. 1

BT Construction et aménagements d'ensembles :

(structures, agencements et menuiseries)

ACT 5, échelon 1

Bac professionnel :

Productique bois

ACT4

Bac professionnel Industries du bois :

Menuisier du bâtiment et d'agencement, charpentier

ACT 5, échelon 2

AM 1 pendant au maximum 6 mois

AM2, échelon 1, après 6 mois

BP Ameublement :

Option A : Ebénisterie

ACT 5, échelon 2

AM1 pendant au maximum 6 mois

AM 2, échelon 1, après 6 mois

BTS Industrie du bois :

- Option A : Fabrication

- Option B : Technico-commerciale

ACT 6, échelon 2

AM2, échelon 2

cadre 1

BTS Fabrication industrielle du mobilier :

- Option A : Meubles

- Option B : Sièges

ACT 6, échelon 2

AM 2, échelon 2

cadre 1

Annexe VII.- Note d'information aux salariés

[En vigueur non étendu](#)

Les partenaires sociaux ont négocié, en date du 17 décembre 1996, pour le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés les textes suivants :

1. - Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

- Avenant II. - Cadres

- Avenant II. - Agents de maîtrise

Signataires :

FFNBOPD ;

FEC CGT-FO ;

FECTAM CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

2. - Accord relatif aux classifications

Signataires :

FFNBOPD ;

FECTAM CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

3. - Accord relatif à l'adhésion à Intergros et à la formation professionnelle

Signataires :

FFNBOPD ;

FEC CGT-FO ;

FECTAM CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

dont le champ d'application est le suivant :

Les textes règlent sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (NAF 51.5E) à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

La nouvelle convention collective et les textes ci-dessus mentionnés peuvent être consultés par l'ensemble du personnel aux lieux indiqués ci-dessous :

.....
.....

Concernant les salaires et la prime d'ancienneté, il ne peut y avoir de réduction du fait de l'application des dispositifs. Les salaires minima en vigueur demeurent ceux définis par l'accord national du 7 octobre 1996 ; la prime d'ancienneté en vigueur demeure celle définie par l'accord transitoire du 16 avril 1996.

Accord du 25 novembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de de l'emploi et de la formation professionnelle

Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Constitution

Article 1er En vigueur étendu

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, les organisations signataires conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relevant de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996.

Champ d'application

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés) généralement référencé sous le code NAF 51.5E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans les entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Composition

Article 3 En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Rôle de la commission

Article 4 En vigueur étendu

La CPNEFP a pour rôle de :

- permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et de son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre, dans ce cadre la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes, par les entreprises, les salariés ou leurs représentants ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;
- définir les priorités en matière de formation professionnelle et de créer, dans le cadre de l'article 64 de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1997, de l'avenant n° 1 du 18 mars 1997 à l'accord relatif à l'adhésion à Intergros et à la formation professionnelle du 17 décembre 1997, les certificats de qualification professionnels (CQP) ;
- communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit.

Réunion et siège de la commission

Article 5 En vigueur étendu

La CPNEFP devra se réunir 2 fois par an et à chaque fois qu'elle sera convoquée par le président, ou le vice-président, ou sur demande de la majorité de ses membres, avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat, celui-ci étant domicilié au siège de la fédération du négoce de bois d'oeuvre et produits.

Absence, décisions

Article 6 En vigueur étendu

Les membres titulaires et suppléants participent aux réunions.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il lui est substitué son suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

En cas d'absence du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège de la CPNEFP.

Les suppléants reçoivent systématiquement et en même temps que les titulaires copie des convocations aux réunions, des procès-verbaux et des documents envoyés aux titulaires de manière à être parfaitement tenus informés. Les documents sont adressés 15 jours au moins avant la réunion.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires et de leurs suppléants sont régis par l'article 8 de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres titulaires, remplacés le cas échéant par les membres suppléants assistant à la réunion.

La présence de la moitié des membres titulaires, remplacés le cas échéant par leurs suppléants, est requise pour la validité des débats.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et adressé pour approbation aux membres titulaires dans un délai de 1 mois.

Recours

Article 7 En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation instituée par l'article 7 de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Composition du bureau

Article 8 En vigueur étendu

Les membres du bureau sont élus par leur propre collège pour une durée de 2 ans.

Le poste de président est assumé alternativement par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion.

Pouvoirs du président et du vice-président

Article 9 En vigueur étendu

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et des mandats qui leur sont confiés.

Ils assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent ensemble les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la CPNEFP auprès de la commission paritaire nationale.

Le secrétariat rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Révision, dénonciation

Article 10 En vigueur étendu

Ce présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par courrier auprès des signataires.

Ce présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion devra alors être convoquée par la partie patronale dans les 3 mois qui suivent, dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

Entrée en vigueur

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Dépôt et extension

Article 12 En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dans le mois suivant la signature de l'accord. Une copie du récépissé sera adressée aux signataires dans les 15 jours de sa réception.

Fait à Paris, le 25 novembre 1997.

Accord du 28 avril 1999 relatif à la réduction du temps de travail et à l'emploi

Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité économique des entreprises de négoce de bois et produits dérivés seront modifiées aux échéances de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les entreprises de la profession ont subi de plein fouet une crise de plusieurs années qui a durement frappé leur clientèle du bâtiment entraînant la disparition de plusieurs milliers d'emplois et de très nombreuses entreprises. Elles évoluent ainsi dans un marché rétréci, réduisant leurs marges de manoeuvre, avec des prix des produits de base stables depuis plus d'une décennie.

Toutefois, les parties signataires souhaitent dans le cadre de cette loi :

- conserver et développer l'emploi stable (CDI) et à plein temps qui fait partie de la tradition dans la profession ;
- répondre aux aspirations des salariés en réduisant leur temps de travail tout en conservant autant que possible leur rémunération.

Mais les entreprises doivent avoir la possibilité d'organiser leur activité, et donc le travail de leur personnel, en fonction des exigences de la clientèle avec la souplesse nécessaire afin de préserver leur compétitivité.

C'est dans ce contexte que se pose la question du temps de travail et que s'inscrivent les dispositions de l'accord.

Cet accord crée les conditions nécessaires pour permettre aux entreprises le souhaitant d'anticiper l'échéance prévue pour la réduction du temps de travail, qu'elles bénéficient ou non des aides de l'État.

Il constitue un socle commun de référence en matière de réduction du temps de travail pour toutes les entreprises relevant de la branche.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1.1

En vigueur étendu

L'accord s'applique aux entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du territoire national, y compris les DOM, couvertes par la convention collective nationale négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés) généralement référencé sous le code NAF 51-5E à l'exclusion :

- du commerce de gros de liège et produits en liège ;
- des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
- des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destiné à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Article 1.2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord annulent et remplacent les dispositions de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, ainsi que des accords ou avenants signés ultérieurement auxquelles elles se substituent. Sont ainsi révisées notamment les principales dispositions suivantes de la convention collective nationale :

Article 44.1. Temps de travail.

Article 44.2. Heures supplémentaires.

Article 44.3. Mesures d'assouplissement, à l'exception du 44.3.2.

Article 44.4. Repos hebdomadaire.

Article 1.3

En vigueur étendu

L'accord n'a pas pour effet de remettre en cause, ou de se cumuler avec un accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprise conclus antérieurement à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci, sous réserve du respect des dispositions légales.

En aucun cas les présentes dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise, à moins que les partenaires sociaux en

décident ou en aient décidé autrement.

Article 1.4
En vigueur non étendu

Article 1.4.1
En vigueur étendu

Si la législation ou la réglementation sur la réduction du temps de travail, telle que définie dans la loi du 13 juin 1998, venait à être remise en cause ou à être modifiée par de nouveaux textes, en contradiction avec les dispositions de l'accord, ceci conduirait les partenaires sociaux du présent accord à ouvrir de nouvelles négociations en vue de tirer les conséquences d'une telle situation, et éventuellement procéder aux adaptations de l'accord rendues nécessaires.

Dans ce cas, les partenaires sociaux conviennent expressément de se réunir dans les délais les plus brefs, au plus tard dans le mois qui suit la publication des textes, à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'organisation patronale qui convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Article 1.4.2
En vigueur étendu

Si l'accord, ou certaines de ses dispositions, n'étaient pas étendus dans un délai de 6 mois à dater de la lettre de demande d'extension, cela conduirait les partenaires sociaux à se réunir pour tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Dans ce cas, les partenaires sociaux conviennent expressément de se réunir dans les délais les plus brefs, au plus tard dans le mois qui suit l'échéance des 6 mois ou la date de publication de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'organisation patronale qui convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Article 1.4.3
En vigueur étendu

Cet accord peut, par ailleurs, faire l'objet d'une demande de révision ultérieure de tout ou partie de l'accord, par l'une des parties signataires, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Cette demande devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de textes de remplacement.

Une réunion devra alors être convoquée par la partie la plus diligente, dans les plus brefs délais, au plus tard dans les 2 mois suivant l'envoi de la lettre de demande de révision, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'organisation patronale qui convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord afin d'ouvrir les négociations en vue de la rédaction éventuelle d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

Dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par l'accord dès leur extension par arrêté ministériel.

Article 1.4.4
En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. La lettre de dénonciation doit, dans tous les cas, comporter une proposition de rédaction nouvelle.

La dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois à compter de la date de dépôt de la lettre de dénonciation auprès des services du ministère du travail.

A réception de la lettre de dénonciation l'organisation patronale convoquera les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord à une réunion dans les délais les plus brefs, et au plus tard dans les deux mois suivant la date de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement. A l'issue des négociations, sera établi soit un nouvel accord dont les dispositions se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

En application de l'article L. 132-8 du code du travail, en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord dénoncé continuera de s'appliquer pendant une période de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. A l'issue de cette période de 15 mois, si aucun accord de remplacement n'a été conclu, les salariés conserveront le bénéfice des avantages individuels qu'ils ont acquis en application du présent accord, comme le prévoit ledit article L. 132-8.

Article 1.5
En vigueur étendu

L'accord prendra effet 1 jour franc après la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.6
En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et s'inscrit dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Article 1.7
En vigueur étendu

Un bilan de l'application de cet accord sera établi et analysé lors de l'étude du rapport de branche annuel qui sera complété par des éléments relatifs au nombre d'accords d'entreprise conclus, à l'emploi, aux types d'organisation du travail, et aux heures supplémentaires.

Article 1.8
En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation et d'interprétation, instituée par l'article 7 de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, est compétente et peut être saisie de tous les différents collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application du présent accord qui n'auraient pas été réglés au plan de l'entreprise.

Le fonctionnement de ladite commission est mis en oeuvre en application dudit article 7 de la convention collective nationale.

Article 1.9
En vigueur étendu

Copie du présent accord sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales.

Article 1.10
En vigueur étendu

L'accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de l'accord conformément aux dispositions du code du travail.

Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès signature de l'accord, et copie du récépissé sera adressée aux parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Chapitre II : Anticipation de la réduction du temps de travail avec aides financières, en contrepartie de l'embauche ou la préservation de l'emploi

Article 2.1
En vigueur étendu

L'entreprise ou l'établissement qui réduit la durée moyenne du travail à 35 heures au plus dans les conditions ci-après avant les échéances prévues par la loi du 13 juin 1998, et, qui procède à des embauches ou préserve des emplois, peut bénéficier d'une aide attribuée par signature d'une convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de 5 ans(1).

La réduction du temps de travail dans le cadre de ce chapitre est organisée en application des modalités de mise en oeuvre suivantes :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties conviennent que l'application des dispositions du présent accord se fera par négociation avec les délégués syndicaux s'ils existent dans l'entreprise. S'ils n'existent pas dans l'entreprise, ou à défaut d'accord avec ceux-ci constaté par procès-verbal, l'application se fera après consultation des délégués du personnel et à défaut après information préalable, 3 semaines avant sa mise en oeuvre, de l'ensemble des salariés par voie d'affichage et individuelle remise à chaque salarié concerné (2);

- dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord complémentaire d'entreprise qui a pour objet d'adapter les dispositions du présent accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux de l'entreprise, à défaut le ou les délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ou à défaut par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé que les conditions d'octroi de cette aide sont les suivantes (3) :

- l'entreprise s'engage à réduire la durée du travail d'au moins 10 % de la durée initiale effective et à la porter au plus à 35 heures en moyenne par semaine ;

- l'entreprise s'engage à réaliser des embauches correspondant à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;

- dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir que le nombre d'emplois, que la réduction du temps de travail permet de préserver, doit être au moins de 6 % de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe V, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe IV, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe IV, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 2.2

En vigueur étendu

Les entreprises pourront adapter les modalités d'aménagement de la réduction du temps de travail définies au chapitre III.

Chapitre III : Aménagement de la réduction du temps de travail effectif

Article 3.1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 44.1 "Temps de travail" de la CCN sont annulées et remplacées par les suivantes :

Article 3.2

En vigueur étendu

La première phrase de l'article 44.4 "Repos hebdomadaire" de la CCN est annulée et remplacée par :

Article 3.3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 44.2 "Heures supplémentaires" de la CCN sont annulées et remplacées par :

Article 3.4

En vigueur étendu

Article 3.4.1

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels, actuellement basés sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour une durée de 1 645 heures de travail par an aux dates de mise en oeuvre dans les entreprises de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail. La prime d'ancienneté est maintenue dans les conditions définies par l'article 10 de l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications. Les salariés embauchés après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, bénéficient de cette disposition, indépendamment de l'organisation du temps de travail adoptée.

La rémunération au forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié et signature d'un contrat de travail, ou d'un avenant à celui-ci.

Les personnels qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur a été confiée ne sont pas soumis à un horaire de travail précis et à une présence permanente dans l'entreprise et peuvent se voir appliquer des modalités particulières mieux adaptées en matière de rémunération et de temps de travail.

Font partie de cette catégorie de personnels : les cadres supérieurs et les chefs de service, les responsables de dépôt ou d'établissement, le personnel ayant une fonction commerciale itinérante.

Il leur sera accordé au titre de l'application du présent accord, 24 demi-journées de repos supplémentaires par an qui ne peuvent pas se cumuler avec d'éventuels congés d'ancienneté.

Ces temps de repos seront pris à raison de 6 demi-journées par trimestre non accolées ni reportables, sauf accord de l'employeur. Les dates seront arrêtées, avec un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés avant le début de chaque trimestre civil d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, compte tenu des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise. A défaut d'accord, les périodes de repos seront arrêtées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur.

Ces salariés bénéficieront d'une rémunération forfaitaire mensuelle qui sera au moins égale au salaire minimum de leur catégorie professionnelle, majoré de 15 %.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : L'article 3-4-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Article 3.4.2 (1)

En vigueur étendu

Les personnels qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur a été confiée ne sont pas soumis à un horaire de travail précis et à une présence permanente dans l'entreprise et peuvent se voir appliquer des modalités particulières mieux adaptées en matière de rémunération et de temps de travail.

Font partie de cette catégorie de personnels : les cadres supérieurs et les chefs de service, les responsables de dépôt ou d'établissement, le personnel ayant une fonction commerciale itinérante.

Il leur sera accordé, au titre de l'application du présent accord, 24 demi-journées de repos supplémentaires par an qui ne peuvent pas se cumuler avec d'éventuels congés d'ancienneté.

Ces temps de repos seront pris à raison de 6 demi-journées par trimestre, non accolées ni reportables sauf accord de l'employeur. Les dates seront arrêtées, avec un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés avant le début de chaque trimestre civil d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, compte tenu des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise. A défaut d'accord, les périodes de repos seront arrêtées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur.

Ces salariés bénéficieront d'une rémunération forfaitaire mensuelle qui sera au moins égale au salaire minimum de leur catégorie professionnelle majoré de 15 %.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 3.5

En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou, à défaut, d'un ou de plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales, l'introduction d'un dispositif d'organisation et/ou d'aménagement du temps de travail doit être négociée avec ces délégués dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail 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 (2).

Cependant, à l'issue de la négociation, les entreprises ou établissements qui n'ont pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, mettre en oeuvre les modalités d'organisation et/ou d'aménagement du temps de travail prévues par le présent accord.

En l'absence de délégués syndicaux ou de salariés mandatés des organisations syndicales, la mise en application des modalités d'organisation et/ou d'aménagement du temps de travail prévues par le présent accord est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de toute représentation du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord après information préalable, 3 semaines avant sa mise en oeuvre, de l'ensemble des salariés par voie d'affichage et individuelle remise à chaque salarié concerné.

Les aménagements du temps de travail pourront être adoptés pour tout ou partie de l'entreprise, à condition qu'ils concernent une collectivité de salariés (l'entreprise, l'établissement, le dépôt, le service). L'entreprise pourra dans ce contexte utiliser les solutions d'aménagement du temps de travail ci-dessous.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe II, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe III, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 3.5.1

En vigueur étendu

Le titre de l'article 44.3 "Mesures d'assouplissement" est ainsi modifié :

.....

Il est créé un article 44.3.0 :

.....

Article 3.5.2

En vigueur étendu

L'article 44.3.1 "Modulation type 1" est annulé et remplacé par l'article suivant :

.....

Article 3.5.3

En vigueur étendu

Il est créé un article 44.3.3 :

.....

Chapitre IV : Dispositions complémentaires

Article 4.1

En vigueur étendu

Article 4.1.1

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Les dispositions de l'article 3.4.1 du présent accord s'appliquent aux salariés à temps partiel pro rata temporis.

Article 4.1.2
En vigueur étendu

4.1.2.1. Modalités du temps de travail

A compter de la date d'entrée en vigueur de la durée légale du temps de travail, les modalités du temps de travail des salariés à temps partiel seront définies dans l'entreprise en accord avec les salariés concernés et feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La réduction de la durée collective concernera également les salariés à temps partiel, qui verront leur horaire de travail réduit dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein.

Une réduction du temps de travail contractuel devrait nécessiter l'accord du salarié formalisé dans un avenant à ce contrat (1).

A défaut d'accord, les collaborateurs se verront allouer des jours ou demi-journées de repos supplémentaire dans les conditions visées à l'article 3.5.1 du présent accord, et au pro rata temporis par rapport à un collaborateur à temps complet.

A titre d'exemple, un collaborateur à mi-temps souhaitant conserver le bénéfice des termes de son contrat de travail, se verra allouer des droits à repos rémunérés de 12 jours par an, soit 50 % des droits alloués aux collaborateurs à temps complet qui demeureraient occupés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures.

4.1.2.2. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée de travail effectif entre les jours de la semaine, ou les semaines du mois, est définie dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat (1).

Toute modification de cette répartition doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures de travail, sauf accord du salarié. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée, cette interruption ne pouvant être supérieure à 2 heures.

4.1.2.3 Heures complémentaires (2)

Des heures complémentaires peuvent être effectuées sur demande de l'employeur.

Le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 25 % de la durée prévue au contrat de travail. A l'exception des salariés liés par un contrat de travail à temps partiel annualisé, l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet ni de porter la durée hebdomadaire du temps de travail au niveau de la durée légale, ni a fortiori d'excéder cette dernière durée.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 4.1.3
En vigueur étendu

4.1.3.1. Mise en oeuvre du travail à temps partiel annualisé

Le travail à temps partiel peut être établi sur une base annuelle, qui est la période de référence applicable à l'entreprise, l'établissement, ou le service dans lequel travaille le salarié à temps partiel.

En l'état des dispositions légales applicables, il est rappelé que sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée annuelle de travail (heures supplémentaires ou heures complémentaires non comprises) est inférieure d'au moins 1/5 à la durée conventionnelle de temps de travail effectif annuel soit 1 316 heures annuelles au maximum.

Le travail à temps partiel annualisé ne peut être mis en oeuvre par l'employeur qu'avec des salariés volontaires pour accepter cette forme d'organisation.

Le travail à temps partiel annualisé donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit, ou d'un avenant à celui-ci mentionnant les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, les périodes travaillées, et les périodes non travaillées, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, ainsi que la durée annuelle de travail prévue (1).

En cas de modification éventuelle de cette répartition des horaires de travail au sein de ces périodes de travail, le contrat de travail précise le délai de prévenance que l'employeur doit respecter avant de faire appel au salarié, ce délai ne pouvant être inférieur à 7 jours calendaires.

4.1.3.2. Heures complémentaires et heures supplémentaires

Des heures complémentaires et/ou supplémentaires peuvent être effectuées sur demande de l'employeur, selon les nécessités du service pendant les périodes d'activité.

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires sont payées le mois où elles sont accomplies.

Le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 25 % de la durée prévue au contrat de travail, sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée annuelle du temps de travail au-delà de la durée conventionnelle du temps de travail annuel. Les heures complémentaires se décomptent par rapport au volume d'heures de travail prévu au contrat. (2)

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou 2002, selon l'effectif de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, les heures complémentaires sont les heures effectuées en deçà de 39 heures par semaine.

Les heures complémentaires sont rémunérées sur la base du taux normal.

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire excédant la durée légale hebdomadaire, ouvrent droit au paiement de la majoration légale pour heures supplémentaires et, le cas échéant, au repos compensateur.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'octroi d'un repos de remplacement dans les conditions visées à l'article 3.3 du présent accord.

4.1.3.3. Rémunération

Afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière, la rémunération des salariés occupés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel annualisé sera lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel.

4.1.3.4. Absences

En cas d'absence indemnisée le maintien de la rémunération est calculé sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

L'absence non indemnisée au cours d'une période travaillée sera décomptée de la rémunération lissée. Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période d'annualisation du travail à temps partiel, sa rémunération doit être calculée sur la base de l'horaire réel de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art.1er).

(.

Article 4.2 En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt du dispositif de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) favorisant la cessation anticipée d'activité et l'embauche de jeunes salariés.

Elles s'engagent à demander à leur confédération respective de procéder au renouvellement de l'ARPE.

Fait à Paris, le 28 avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance

La fédération française du négoce de bois (FFNB),

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCSB) CFDT ;

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO,

La fédération nationale des travailleurs et travailleuses des industries du bois, de l'ameublement et connexes CGT, 263, rue de Paris, case 414, 93154 Montreuil Cedex, par lettre du 13 mars 2001 (BO CC 2001-25).

Chapitre 1er : Dispositions préliminaires

Champ d'application

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans les entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du territoire national, y compris les DOM, couvertes par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois, d'oeuvre et produits dérivés) généralement référencé sous le code NAF 51.5E à l'exclusion :

- du commerce de gros liège et produits en liège ;

- des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois dérivés du bois ;

- des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinées à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Date d'effet et durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au plus tard le premier jour du mois civil suivant les 60 jours calendaires à compter de la date de l'arrêté d'extension du présent accord. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Objet de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés de la convention collective nationale du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés décident de mettre en oeuvre un régime de prévoyance minimum pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Chapitre II : Définition du régime

Le régime des salariés non cadres

Article 4

En vigueur étendu

Le régime vise à garantir les risques décès (sous forme de capital et de rente éducation), incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle pour l'ensemble des bénéficiaires non cadres définis à l'article 6 du présent accord.

Le régime institue les garanties suivantes, synthétisées en annexe I, sans préjudice pour les entreprises de mettre en place des niveaux de garanties supérieurs à ceux prévus par le présent accord :

4.1. Les garanties

a) La garantie décès ou invalidité absolue et définitive :

Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut de référence.

Sauf désignation contraire faite par le participant à l'URRPIMMEC, le capital est payable :

- en priorité au conjoint du participant non séparé judiciairement ou à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à son concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivants ou représentés ou bien nés viables dans les 300 jours suivant le décès du participant ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

En cas d'invalidité permanente totale, l'intégralité du capital est versée au participant lui-même.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non séparé judiciairement, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin dans un délai maximum de 6 mois, le capital est doublé.

On entend par concubin la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié (sauf à être séparé judiciairement). Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union.

b) La garantie rente éducation :

En cas de décès du bénéficiaire, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge fiscalement :

Jusqu'aux 12 ans de l'enfant : 5 % du salaire brut de référence ;

De 12 ans jusqu'à 17 ans : 10 % du salaire brut de référence ;

De 17 ans jusqu'à 18 ans (ou 25 ans s'il poursuit des études) :

15 % du salaire brut de référence.

La rente passe au niveau supérieur à compter du 1er jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

La rente est versée trimestriellement au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant lui-même s'il a la capacité juridique.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou concubin du bénéficiaire, dans un délai maximum de 6 mois, les prestations susvisées sont doublées.

c) La garantie incapacité temporaire :

Des indemnités journalières sont versées en relais et en complément de l'indemnisation prévue par l'article 53 de la convention collective nationale des entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ainsi que des articles 6 et 5 des avenants I et II du 17 décembre 1996.

Les indemnités sont égales à 60 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant du salaire.

Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de cette garantie après une franchise continue de 30 jours.

d) La garantie invalidité :

La rente annuelle versée au bénéficiaire est égale à :

- en 1^{re} catégorie : 45 % du salaire brut de référence ;
- en 2^e et 3^e catégorie : 75 % du salaire brut de référence.

Ces prestations sont versées trimestriellement sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

e) La garantie incapacité permanente professionnelle :

En cas d'incapacité permanente professionnelle, les prestations sont égales à :

- incapacité supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % :
45 % du salaire brut de référence ;
- incapacité supérieure ou égale à 66 % : 75 % du salaire brut de référence.

Elles sont versées trimestriellement sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et, le cas échéant, du salaire.

Les rentes et indemnités en cours de service sont revalorisées selon l'indice de l'URRPIMMEC décidé chaque 1^{er} juillet en conseil d'administration par référence à l'augmentation du coût de la vie.

4.2. Les cotisations

- 0,98 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,92 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- tranche A : 60 % part employeur et 40 % part salarié ;
- tranche B : 60 % part employeur et 40 % part salarié.

Soit :

- employeur : 0,59 % TA et 1,15 % TB ;
- salarié : 0,39 % TA et 0,77 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe I.

Le régime des salariés cadres

Article 5 En vigueur étendu

Le régime vise à garantir les risques décès (sous forme de capital, de rente éducation), incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle pour l'ensemble des bénéficiaires cadres définis à l'article 6 du présent accord.

Le régime institue les garanties suivantes, synthétisées en annexe II, sans préjudice pour les entreprises de mettre en place des niveaux de garanties supérieurs à ceux prévus par le présent accord :

5.1. Les garanties

a) La garantie décès ou invalidité absolue et définitive :

Versement d'un capital égal à :

- 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB pour les célibataires, veufs, divorcés ;

- et 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB pour les personnes mariées, liées par un pacte civil de solidarité, ou pour les concubins.

Une majoration pour enfant à charge de 75 % du salaire annuel brut TA par enfant est prévue.

Sauf désignation contraire faite par le participant à l'URRPIMMEC, le capital est payable :

- en priorité au conjoint du participant non séparé judiciairement ou à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à son concubin ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivants ou représentés ou bien nés viables dans les 300 jours suivant le décès du participant ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;

- à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

La part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est attribuée par parts égales à ceux-ci ou à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente totale, l'intégralité du capital est versée au participant lui-même.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non séparé judiciairement, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin dans un délai maximum de 6 mois, le capital est doublé.

On entend par concubin la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié (sauf à être séparé judiciairement). Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union.

Option possible :

Le capital, hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire en tout ou partie sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès.

b) La garantie rente éducation :

En cas de décès du bénéficiaire, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge fiscalement :

Jusqu'aux 12 ans de l'enfant : 10 % du salaire brut de référence tranche A et 5 % tranche B ;

De 12 ans jusqu'à 17 ans : 20 % du salaire brut de référence tranche A et 10 % tranche B ;

De 17 ans jusqu'à 18 ans (ou 25 ans s'il poursuit des études) :

30 % du salaire brut de référence tranche A et 15 % tranche B.

La rente passe au niveau supérieur à compter du 1er jour du trimestre civile suivant l'anniversaire de l'enfant.

La rente est versée trimestriellement au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant lui-même s'il a la capacité juridique.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou concubin du bénéficiaire, dans un délai maximum de 6 mois, les prestations susvisées sont doublées.

c) La garantie incapacité temporaire :

Des indemnités journalières sont versées en relais et en complément de l'indemnisation prévue par l'article 53 de la convention collective nationale des entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ainsi que des articles 6 et 5 des avenants I et II du 17 décembre 1996.

Les indemnités sont égales à 75 % du salaire brut de référence tranche A et 60 % tranche B, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant du salaire.

Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de cette garantie après une franchise continue de 30 jours.

d) La garantie invalidité :

La rente annuelle versée au bénéficiaire est égale à :

- en 1re catégorie : 45 % du salaire brut de référence ;

- en 2e et 3e catégorie : 75 % du salaire brut de référence.

Ces prestations sont versées trimestriellement sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

e) La garantie incapacité permanente professionnelle :

En cas d'incapacité permanente professionnelle, les prestations sont égales à :

- incapacité supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % :

45 % du salaire brut de référence ;

- incapacité supérieure ou égale à 66 % : 75 % du salaire brut de référence.

Elles sont versées trimestriellement sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et, le cas échéant, du salaire.

5.2. Les cotisations

- 1,61 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la sécurité sociale) ;
- 1,81 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- tranche A : 100 % part employeur ;
- tranche B : 40 % part employeur et 60 % part salarié.

Soit :

- employeur : 1,61 % TA (incluant l'obligation de prise en charge par l'employeur de 1,50 % TA conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres) et 0,72 % TB ;
- salarié : 1,09 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe II.

Les bénéficiaires

Article 6 En vigueur étendu

Ce régime de prévoyance s'applique à tous les salariés exerçant une activité dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement du complément de salaire ;
- à la date de rupture du contrat de travail ;
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

Le salaire brut de référence

Article 7 En vigueur étendu

Les prestations sont calculées en pourcentages du salaire annuel brut de référence. Il s'agit du salaire établi à partir des rémunérations brutes (y compris les primes, gratifications) perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès. Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise, le salaire annuel sera reconstitué.

La couverture des garanties

Article 8 En vigueur étendu

La couverture des garanties définies au présent accord fait l'objet d'un contrat d'adhésion souscrit auprès d'un organisme.

Les parties signataires décident de retenir :

L'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff, régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social se trouve, 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

L'adhésion des entreprises

Article 9 En vigueur étendu

Les entreprises qui n'ont pas de régime de prévoyance sont tenues d'appliquer le présent accord en souscrivant, dès sa date d'application, un contrat auprès de l'URRPIMMEC.

La mise en conformité des accords

Article 10 En vigueur étendu

10.1. Les entreprises qui avaient confié la couverture de leur régime de prévoyance à un autre organisme avant la date d'effet du présent accord conservent la faculté de rester auprès de l'organisme assureur tenant, sous réserve d'accorder des prestations au moins globalement équivalentes à celles prévues aux articles 4 et 5 du présent accord (1).

Dans le cas où le régime en place offrirait des prestations supérieures à celles prévues aux articles 4 et 5 du présent accord, la répartition des cotisations relèverait de la seule application des dispositions de l'accord collectif mis en place dans l'entreprise, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-1 du titre IX du code de la sécurité sociale.

10.2. Les entreprises ou groupes d'entreprises qui procéderaient postérieurement à la date de signature du présent accord, à des opérations de fusion/absorption et/ou de restructuration et qui auraient décidé, à la date de signature du présent accord, de rester auprès de leurs organismes de prévoyance tenants, pourront au jour de l'harmonisation choisir de rester auprès desdits organismes de prévoyance ou de rejoindre l'URRPIMMEC.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 9 avril 2002, art. 1er).

Situation des salariés en arrêt de travail

Article 11 En vigueur étendu

Les salariés en arrêt de travail au moment de l'entrée en vigueur du présent accord bénéficient des dispositions du régime.

Impact de la réforme des retraites

Article 11 bis En vigueur étendu

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (report de l'ouverture des droits à la retraite à 62 ans) induit pour le régime de prévoyance l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;
- du maintien des garanties décès (art. 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion au régime conventionnel est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de la désignation de l'organisme assureur, sortie du champ d'application de l'accord du 20 décembre 2000), avant l'expiration de la période transitoire, une indemnité de résiliation pourra être due. L'indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation de l'adhésion.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 20 décembre 2000, qui viendrait à rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut et en cas de reprise des engagements par l'organisme assureur désigné, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public.

Chapitre III : Dispositions générales

Réexamen quinquennal

Article 12 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires et adhérentes au présent accord décideront au cours du premier semestre

2005, après avoir vérifié les modalités de gestion et d'assurance, des conditions dans lesquelles ils envisagent de réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Si elles l'estiment nécessaire, les parties signataires pourront recourir à un audit indépendant pour les assister.

En cas de changement d'organisme, l'accord continue de produire ses effets.

Conformément à la loi du 31 décembre 1989 et à la loi du 8 août 1994, l'URRPIMMEC s'engage à maintenir le service des prestations en cours à cette date.

L'organisme auquel est transférée la mutualisation des risques assure la couverture des garanties déterminées par l'accord de prévoyance au jour du transfert du présent régime, et reçoit le solde de la provision pour égalisation des risques.

Commission de conciliation et d'interprétation

Article 13

[En vigueur étendu](#)

La Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation définie à l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 a compétence pour examiner tout différend né de l'application du présent accord.

Révision. - Dénonciation

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord peut demander des modifications au présent accord. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et devra mentionner les points dont la révision est demandée ainsi que les propositions formulées en remplacement. Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, le présent accord demeurera en l'état.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de 3 mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à L. 132-8 du code du travail.

Le comité paritaire de surveillance

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires instituent un comité paritaire de surveillance, qui est chargé de veiller à la bonne application du présent accord. Il se réunit au moins 2 fois par an. Il examine chaque année le compte de résultats du contrat présenté par l'organisme et en fonction de celui-ci les possibilités d'aménagement des prestations et des cotisations.

Sa composition est la suivante :

- un collègue "salariés" comprenant 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes au présent accord ;
- un collègue "employeurs" du même nombre total de représentants.

Chaque collègue dispose du même nombre de voix.

L'organisation matérielle du comité est prise en charge par l'URRPIMMEC, notamment l'indemnisation des frais de déplacement des membres du comité.

Les salariés membres du comité bénéficient du maintien de leur rémunération tel que prévu à l'article 8 de la convention collective nationale des entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996.

Fomalités de dépôt et publicité

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Un exemplaire du présent accord sera remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Un exemplaire de l'accord est remis à chaque organisation syndicale.

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, l'employeur doit procurer un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet suivant le modèle en annexe III.

En outre, l'employeur remettra à chaque bénéficiaire la notice d'information établie par l'URRPIMMEC, dès l'adhésion.

L'adhésion des organisations syndicales

Article 17 En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail peut adhérer au présent accord dans les conditions prévues par l'article L. 132-9 du code du travail.

Le dépôt et l'extension du présent accord

Article 18 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, l'accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt. Les parties signataires demandent l'extension de l'accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès la signature du présent accord, et copie du récépissé sera adressée à toutes les parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Fait à Paris, le 20 décembre 2000.

ANNEXE I

En vigueur étendu

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1er juillet 2012	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant	Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut TA-TB	0,22 %	0,22 %
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement :	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à :	0,21 %	0,21 %
- enfant de moins de 12 ans	- 5 % du salaire brut TA-TB		
- enfant de 12 ans à moins de 17 ans	- 10 % du salaire brut TA-TB		
- enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	- 15 % du salaire brut TA-TB		
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'incapacité :	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à :	0,18 %	0,61 %
- salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours - salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la convention collective nationale	} 60 % du salaire brut TA-TB		
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, de Pôle emploi et d'une éventuelle rémunération pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'invalidité :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,37 %	0,88 %
- invalidité 1re catégorie	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- invalidité 2e et 3e catégorie	- 75 % du salaire brut TA-TB		
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :		
- incapacité comprise entre 33 % et 66 %	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- incapacité au moins égale à 66 %	- 75 % du salaire brut TA-TB		
	Total global	0,98 %	1,92 %
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.			

ANNEXE II

En vigueur étendu

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1er juillet 2012	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement d'un capital. Le capital, hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès	Versement d'un capital : - célibataires, veufs, di-voqués : 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB - mariés : 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB Majoration pour enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut TA par enfant	0,76 %	0,22 %
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement :	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à :	0,42 %	0,21 %
- enfant de moins de 12 ans	- 10 % du salaire brut TA + 5 % TB		
- enfant de 12 ans à moins de 17 ans	- 20 % du salaire brut TA + 10 % TB		
- enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	- 30 % du salaire brut TA + 15 % TB		
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'incapacité :	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à :	0,17 %	0,52 %
- salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours	} 75 % du salaire brut + 60 % TB		
- salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la convention collective nationale			
Incapacité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, de Pôle emploi et d'une éventuelle rémunération pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'invalidité :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,26 %	0,86 %
- invalidité 1re catégorie	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- invalidité 2e et 3e catégorie	- 75 % du salaire brut TA-TB		
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :		
- incapacité comprise entre 33 % et 66 %	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- incapacité au moins égale à 66 %	- 75 % du salaire brut TA-TB		
	Total global	1,61 %	1,81 %
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.			

ANNEXE III

En vigueur étendu

Le ...

Entreprise ...

Objet : accord de régime de prévoyance applicable dans l'entreprise (ou l'établissement).

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord national concernant le négoce de bois et applicable à compter du ...

Cet accord est signé par :

- ...

- ...

- ...

D'une part,

Et les organisations syndicales de salariés ci-dessous

d'autre part :

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise (ou l'établissement) et auprès des organisations signataires.

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en oeuvre. A l'adhésion, une notice d'information sera remise à chaque salarié.

Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement) :

...

Accord du 11 janvier 2001 relatif à la formation des chauffeurs-livreurs

Fédération française du négoce de bois.

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC pour la FECTAM-CFTC.

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la loi du 6 février 1998 " tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier " invite les branches professionnelles à négocier des accords de branche, les partenaires sociaux, par le présent accord, entendent adapter et préciser le contenu et la durée des formations aux spécificités du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Considérant que l'activité de transport des entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés :

- est uniquement du " transport pour compte propre " ;

- est composée des fonctions de conduite, de chargement et de déchargement de la marchandise, et parfois de fonctions annexes ;

- est essentiellement une activité de "distribution locale" c'est-à-dire une activité qui s'opère sur un cycle quotidien, dans une zone locale limitée, engendrant de nombreux arrêts, pour livrer des commandes fractionnées ;

- peut être marginalement une activité de "transport longue distance", pour certaines entreprises qui peuvent opérer sur une zone plus vaste avec des véhicules d'un PTAC généralement supérieur à celui utilisé en "distribution locale" ;

Les partenaires sociaux arrêtent les principes suivants :

- chaque conducteur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC employé dans une entreprise de la branche devra attester d'une formation initiale minimum obligatoire (FIMO) adaptée aux exigences de l'activité professionnelle de la branche, centrée sur les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, au fonctionnement de l'entreprise et aux rapports avec la clientèle ;

- chaque conducteur d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 mètres cubes de volume employé dans une entreprise de la branche doit suivre à intervalle de 5 ans une formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS) adaptée aux exigences de l'activité professionnelle de la branche, centrée sur les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, au fonctionnement de l'entreprise et aux rapports avec la clientèle ;

- pour les "chauffeurs-livreurs en transport longue distance", il est ajouté un module complémentaire.

Chapitre Ier : Dispositions préliminaires

Article 1.1

En vigueur étendu

L'accord s'applique aux entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du territoire national, y compris les DOM, couvertes par la convention collective nationale du négoce de bois oeuvre et produits dérivés, profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés) généralement référencé sous le code NAF 51.5E à l'exclusion :

- du commerce de gros liège et produits en liège ;
- des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois dérivés du bois ;
- des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinées à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière. "

Article 1.2

En vigueur étendu

L'accord prendra effet à la date de signature du présent accord.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et s'inscrit dans le cadre de la loi du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier.

Article 1.3

En vigueur étendu

En cas de modification de la réglementation relative à la sécurité dans le transport, les parties conviennent de se rapprocher pour étudier l'adaptation du présent accord. Sa dénonciation pourra intervenir moyennant un préavis de 3 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision motivée émanant de la CPNEFP.

Article 1.4

En vigueur étendu

La validation du contenu pédagogique et le suivi du présent accord s'effectueront dans le cadre de la CPNEFP, qui devra se réunir pour la première fois le 31 mars 2001 au plus tard.

Article 1.5

En vigueur étendu

Copie du présent accord sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales et portée à la connaissance des salariés par affichage dans l'entreprise.

Article 1.6

En vigueur étendu

L'accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de l'accord conformément aux dispositions du code du travail.

Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès signature de l'accord, et copie du récépissé sera adressée aux parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Chapitre II : Principes

Article 2.1

En vigueur étendu

Sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd (permis de conduire), tout salarié de la branche occupant un emploi de chauffeur-livreur au moyen d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC doit avoir satisfait à une période de formation initiale minimale obligatoire (FIMO) dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Lorsque la période de formation initiale minimale obligatoire est suivie pendant la période d'essai du contrat de travail, celle-ci se prolonge à due concurrence.

Article 2.1.1

Salariés soumis aux obligations de formation initiale minimale obligatoire lors de leur affectation, à compter de la date d'application du présent accord

2.1.1.1. Les salariés de l'entreprise exerçant, à la date d'entrée en vigueur de l'accord, un emploi autre que celui de " chauffeur-livreur " à titre permanent, principal, occasionnel, et lors de leur affectation ultérieure à cette fonction.

2.1.1.2. Les personnels embauchés pour occuper pour la première fois un emploi de " chauffeur-livreur ", à titre principal, ou dans le cadre d'une activité polyvalente.

Article 2.1.2

Salariés qui sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale obligatoire

2.1.2.1. Les titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée par les organismes conventionnés, moniteurs, et établissement agréés par le ministre chargé des transports, ainsi que celle délivrée en application d'un accord hors branche.

2.1.2.2. Les titulaires de diplômes, titres ou attestations de formation admis en équivalence de la formation initiale minimum obligatoire par arrêté du ministre chargé des transports.

2.1.2.3. Les titulaires de l'un des diplômes ou titres reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement CC n° 3820/85 du conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route, arrêté ministériel du 29 décembre 1994 :

- certificat d'aptitude professionnelle de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;

- certificat d'aptitude professionnelle de conduite routière ;

- brevet d'études professionnelles de conduite et services dans le transport routier ;

- certificat de formation professionnelle de conducteur routier ;

- titulaire d'un CAP délivré par d'autres Etats membres de l'Union européenne constatant l'achèvement d'une formation de conducteur de transport de marchandises par route et âgés de 18 ans révolus, sous réserve de réciprocité.

2.1.2.4 Les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance ayant suivi avec succès la formation.

2.1.2.5. Les titulaires de l'attestation de présence délivrée, aux salariés exerçant, depuis 2 mois au moins, une fonction de "chauffeur-livreur" à titre permanent, principal ou occasionnel (moins de 450 heures de conduite annuelle), au jour d'application du présent accord, par les entreprises de la branche, ou d'une attestation de présence délivrée depuis moins de 5 ans par une entreprise hors branche.

2.1.2.6. Les titulaires de l'attestation d'exercice du métier de conducteur routier, ou de chauffeur-livreur délivrée par une entreprise.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les chauffeurs-livreurs, de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou d'un volume utile supérieur à 14 mètres cubes, doivent suivre tous les 5 ans une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).

La première formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) doit être réalisée avant 5 ans après la date anniversaire de suivi de la FIMO.

La FCOS, détenue par un salarié nouvellement embauché dans une entreprise de la branche, est reconnue en équivalence de la FCOS de la branche pour la durée de validité de celle-ci.

Chapitre III : Modalités de mise en place à titre transitoire

Article 3.1

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 21 septembre 2005(BOCC n° 2005-47), étendu par arrêté du 27 avril 2006 (JO du 11 mai 2006)

Pour tout chauffeur-livreur nouvellement recruté, non titulaire de sa FIMO, la formation pourra avoir lieu dans les 3 mois suivant son embauche pour le motif justifié suivant : délai d'obtention d'une place auprès de l'organisme de formation.

L'entreprise et le chauffeur devront pouvoir produire un document prouvant l'inscription nominative du chauffeur au stage de formation et la date de sa réalisation.

Article 3.2

En vigueur étendu

La première formation continue obligatoire à la sécurité doit être réalisée dans un délai de 5 ans après la FIMO, ou après la délivrance de l'attestation de présence, ou l'attestation d'exercice du métier.

Pour les chauffeurs-livreurs de véhicule compris entre plus de 3,5 tonnes et moins de 7,5 tonnes, la FCOS sera réalisée au plus tard 5 ans après la date de prise d'effet du présent accord.

A titre exceptionnel, il peut être dérogé de 6 mois maximum à la date de réalisation de la FCOS, pour les motifs justifiés suivants : arrêt maladie ou accident de l'intéressé ou d'un collègue chauffeur-livreur de l'entreprise. La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas exceptionnels, maintenue à 5 ans à compter de la date normale d'échéance.

Chapitre IV : Organisation de la formation

Article 4.1 En vigueur étendu

Article 4.1.1

FIMO

Les salariés soumis à la FIMO en application de l'article 2.1.1 bénéficieront d'une formation qui se déroulera sur une durée de 56 heures pouvant être scindée par périodes de 3 h 30, sans que la durée totale de la formation ne s'étale sur une durée excédant 2 mois, et incluant, en fin de formation, un contrôle des connaissances acquises.

Pour les chauffeurs-livreurs en transport longue distance il est ajouté un module complémentaire de 7 heures.

En ce qui concerne les chauffeurs-livreurs occasionnels dont le temps de conduite annuel est inférieur à 450 heures, la durée de la FIMO est de 23 heures pour une période transitoire de 2 ans jusqu'au 31 décembre 2002 au terme de laquelle la notion d'occasionnel disparaîtra.

Article 4.1.2

FCOS

Les salariés concernés doivent suivre tous les 5 ans une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) d'une durée de 14 heures, pouvant être fractionnée à l'intérieur d'une période de 30 jours, et pouvant inclure en fin de formation un contrôle des connaissances acquises.

La première formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) doit être réalisée avant 5 ans après la date anniversaire de suivi de la FIMO.

Pour les chauffeurs-livreurs en transport longue distance il est ajouté un module complémentaire de 3 h 30.

Article 4.2 En vigueur étendu

Les cahiers de charges des contenus de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et de la formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS) sont annexés au présent accord en annexe III et IV et pourront faire l'objet de modifications élaborées par la CPNEFP en fonction des besoins constatés, et approuvées par la commission paritaire nationale.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO-FCOS propre à la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, se former à une FIMO-FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

Article 4.3 En vigueur étendu

La formation initiale minimum obligatoire (FIMO) aussi bien que la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) peuvent être assurées, sur la base du cahier des charges en annexe III et IV, par :

- soit des organismes de formation agréés par le ministre chargé des transports, sous le contrôle de la CPNEFP ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise agréés par le ministre chargé des transports ;
- soit des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue par les organismes agréés par le ministre chargé des transports.

Chapitre V : Reconnaissance des acquis de la formation

Article 5.1 En vigueur étendu

5.1.1. Pour les salariés en fonction dans l'entreprise au 31 décembre 2000 et ayant une ancienneté d'au moins 2 mois, une attestation de présence est délivrée sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 1995 ou sur la base de la DADS pour les salariés embauchés avant cette date.

L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 2000 vaut attestation de formation initiale minimale obligatoire et est délivrée par l'entreprise aux chauffeurs-livreurs concernés au plus tard le 31 mars 2001.

Aucune attestation de présence ne saurait être délivrée au-delà du 31 mars 2001.

5.1.2 Pour les personnels reprenant leur activité de conducteur routier ou chauffeur-livreur, après l'avoir interrompue pendant une période inférieure à 2 ans révolus à la date de prise de poste, une attestation d'exercice du métier de chauffeur-livreur est délivrée sur présentation des bulletins de salaire, ou certificat de travail correspondant à la période d'activité du métier de conducteur ou chauffeur-livreur.

L'attestation d'exercice du métier de chauffeur-livreur vaut attestation de formation initiale minimale obligatoire et est délivrée par l'entreprise aux salariés concernés à la date de reprise de sa fonction de chauffeur-livreur.

Aucune attestation d'exercice du métier de chauffeur-livreur ne saurait être délivrée au-delà du 31 décembre 2002.

5.1.3 Pour les salariés ayant reçu l'une des formations diplômantes : CAP de conduite routière (anciennement de conducteur routier), BEP de conduite et services dans le transport routier, CFP de conducteur routier de marchandises, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés sur présentation de leur diplôme, ou d'une attestation de suivi de stage par les personnels concernés.

5.1.4 Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'apprentissage ou par alternance à compter de la date de signature du présent accord, ou dont le contrat est en cours à cette date, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale obligatoire.

L'attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

5.1.5 Pour les autres personnels embauchés à compter de la date de signature du présent accord et assujettis à l'obligation formation initiale minimale obligatoire (FIMO), une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés.

L'attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Article 5.2

En vigueur étendu

5.2.1. Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire (FCOS) visée à l'article 4.1.2 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés.

L'attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance. Cette validité peut être prolongée, d'une durée maximale de 2 ans, pour les personnels devant partir en retraite dans ce délai.

5.2.2. Le renouvellement de la formation continue (FCOS) doit intervenir au plus tard dans les 3 mois précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité de la précédente attestation.

Article 5.3

En vigueur non étendu

En application des dispositions du chapitre II "Principes" :

- pour les salariés assujettis à l'obligation de formation de FIMO et de FCOS les attestations sont délivrées à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés ;

- l'entreprise pourra délivrer aux salariés les attestations de FIMO et de FCOS selon les modèles annexés au présent accord en annexes I et II, qui valent attestation de formation initiale minimale obligatoire et attestation de formation continue obligatoire de sécurité.

Article 5.4

En vigueur non étendu

Tout chauffeur-livreur doit être en mesure de présenter les attestations visées au présent chapitre à l'occasion des contrôles sur route.

L'employeur conserve une copie de ces attestations en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprises.

Chapitre VI : Financement des formations FIMO et FCOS

Article 6.1

En vigueur étendu

Seront sollicités pour financer ces formations, le plan formation de l'entreprise, les fonds mutualisés du négoce de bois dans le cadre d'Intergras, ainsi que toute autre disposition financière émanant des collectivités locales, régionales et de l'Etat français ou des instances européennes.

ANNEXE I

En vigueur étendu

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés n° 3287, 17 décembre 1997 en application de l'accord du 11 janvier 2001 relatif à la

formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité du transport en compte propre dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, accord étendu par arrêté ministériel en date du ... et publié au Journal officiel du ...

ATTESTATION FIMO

Rappel : en application de l'accord (art. 2.1), seuls les chauffeurs-livreurs de véhicule de transport de marchandises en distribution locale de plus de 7,5 tonnes de PTAC sont soumis à la formation initiale FIMO.

N° :

Nom de l'entreprise :

Nom :

N° Siret :

Prénom(s) :

Adresse :

Date de naissance :

Adresse :

Nom du responsable légal :

...

Date d'embauche dans l'entreprise :

Date de délivrance de la présente attestation :

...

Signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

ATTESTATION DE NON-OBLIGATION PERMANENTE

DE FORMATION INITIALE (FIMO)

Pour les chauffeurs-livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC inférieur à 7,5 tonnes en distribution locale.

L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation n'est pas soumis à l'obligation de formation initiale (FIMO) :

Signature du responsable de l'entreprise

ATTESTATION DE NON-OBLIGATION TRANSITOIRE

DE FORMATION INITIALE (FIMO)

Pour les chauffeurs-livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes en distribution locale.

En application de l'article 3.1 de l'accord, la FIMO doit être réalisée avant le :

- 31 décembre 2001 pour le personnel né après le 1er janvier 1975 ;
- 31 décembre 2002 pour le personnel né entre le 1er janvier 1965 et et 31 décembre 1974 ;
- 31 décembre 2003 pour tous les autres personnels concernés.

Compte tenu de sa date de naissance, l'intéressé n'est pas soumis à la FIMO avant le :

Signature du responsable de l'entreprise

ATTESTATION VALANT ATTESTATION DE FORMATION INITIALE (FIMO)

Pour les chauffeurs-livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes en distribution locale.

L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation a satisfait à l'obligation de formation initiale dans les conditions ci-dessous (cocher la case) :

1. Formation initiale suivie dans le cadre de la CCN 3287 (art. 2.1)
2. Formation initiale suivie dans une autre branche d'activité ou attestation équivalente, reconnue valable par la CCN 3287 (art. 2.1.2.1 et 2.1-2.5)
3. Formation initiale acquise en contrat d'apprentissage ou d'alternance (art. 2.1.2.4)
4. Salarié titulaire du diplôme suivant (art. 2.1.2.3) :
 - CAP de conduite routière
 - BEP conduite et services dans le transport routier
 - CFP de conducteur routier de marchandises
 - autres titres admis en équivalence par le ministère des transports
5. Salarié titulaire de l'attestation de présence de chauffeur-livreur à titre permanent, principal, ou occasionnel (moins de 450 heures par an) (art. 2.1.2.5, 4.1.1)
6. Salarié titulaire de l'attestation d'exercice du métier de conducteur routier ou de chauffeur-livreur (art. 2.1 et 2.6)

ANNEXE II

En vigueur étendu

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés n° 3287, du 17 décembre 1997 en application de l'accord du 11 janvier 2001 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité du transport en compte propre dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, accord étendu par arrêté ministériel en date du ... et publié au Journal officiel du ...

ATTESTATION FCOS

VALANT ATTESTATION DE FORMATION CONTINUE

Pour les chauffeurs-livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 3,5 tonnes en distribution locale.

Rappel : en application de l'accord, seuls les chauffeurs-livreurs de véhicule de transport de marchandises en distribution locale de plus de 7,5 tonnes de PTAC sont soumis à la FIMO.

N° :

Nom de l'entreprise :

Nom :

N° Siret :

Prénom(s) :

Adresse :

Date de naissance :

Adresse :

.....

Nom du responsable légal :

...

...

Date d'embauche dans l'entreprise :

Date de délivrance de la présente attestation :

...

...

Signature du titulaire :

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation a satisfait à l'obligation de formation continue dans les conditions ci-dessous (cocher la case) :

1. Salarié chauffeur-livreur de véhicule compris entre plus de 3,5 tonnes et moins de 7,5 tonnes, formation suivie au plus tard 5 ans après la date de signature de l'accord, soit avant le 11 janvier 2006 (art. 3.2 et 4.1.2)

-

2. Salarié chauffeur-livreur de véhicule de plus de 7,5 tonnes, formation suivie au plus tard 5 ans après la date de la FIMO, ou de la date de l'attestation de présence, ou de l'attestation d'exercice du métier (art. 3.2 et 4.1.2), soit avant le ...

Dérogation conventionnelle :

En application des clauses dérogatoires de l'article 3.2 de l'accord, l'entreprise certifie que la FCOS sera réalisée :

- avant le 11 janvier 2006 (1) :

- dans un délai de 6 mois après le 5e anniversaire de la FIMO ou de " l'attestation valant attestation de FIMO" délivrée à l'intéressé en date du, soit avant le(1)

(1) Cocher la mention utile.

ANNEXE III

En vigueur étendu

Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs-livreurs de distribution locale

dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

FIMO. - Module général

Durée de 56 heures incluant un temps global de 3 h 30 de conduite individuelle, de 0 h 30 de manoeuvre professionnelle individuelle et, en fin de formation, un temps réservé à un contrôle des connaissances acquises (3 h 30).

Thème I

Prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif : par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt et de chargement du véhicule, les règles élémentaires d'entretien du véhicule et de vérification des équipements de sécurité.

1. Prise en compte du véhicule :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule ;
- vérifications et contrôles incombant au chauffeur-livreur :
- moteur, pneumatique, éclairages, équipements de sécurité ;
- attitude à adopter en cas de défaillance constatée du véhicule ;
- comportement en situation d'urgence à l'arrêt.

2. Règles de chargement et d'arrimage du véhicule :

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- respect des règles légales et internes du chargement ;
- stabilité et centre de gravité du véhicule ;
- technique de calage et d'arrimage ;
- utilisation des sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

3. Moeuvres professionnelles à l'arrêt :

- vérification de la stabilité du véhicule avant déchargement ;
- ouverture des portes, débâchage, désanglage, désattelage ;
- règles de déchargement ;
- manipulation des grues auxiliaires sur camions ou remorques servant au chargement / déchargement des produits ;
- manipulation des hayons élévateurs, des chariots élévateurs embarqués.

4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;
- protections individuelles.

Thème II

Conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité

et prévention des accidents de circulation

Objectif : par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel en respectant les autres usagers afin de prévenir les accidents de la route et à utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

1. Comportement du véhicule en circulation :

- caractéristiques techniques des véhicules :
- la chaîne cinématique ;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours ;
- les diagrammes de recouvrement de rapports de boîtes de vitesses ;
- éléments de sécurité des véhicules et leurs utilisations :
- fonctionnement et limites d'utilisation du circuit de freinage pneumatique ou oléopneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;
- utilisation combinée freins et ralentisseur notamment lors des descentes ;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte ;
- les équipements de secours : extincteur, coupe-batterie... ;
- vérification et contrôle incombant au chauffeur-livreur ;
- comportement à adopter en cas de défaillance ;
- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

2. Maîtrise de la conduite et prévention des accidents :

- règles de sécurité et environnement ;
- attitude, vigilance et anticipation dans la conduite ;
- principes ergonomiques de conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- infrastructures particulières et intempéries ;
- sensibilisation aux accidents et comportement en cas d'urgence ;
- panne, accident :

- sensibilisation aux accidents et leurs conséquences ;
- facteurs d'accidents de la route, facteurs spécifiques aux poids lourds
- rappel de la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur ;
- évaluer la situation et éviter le sur-accident ;
- manoeuvres, arrêt, stationnement ;
- prévenir, secourir ;
- rédaction du constat amiable.
- conditions de circulation :
- barrières de dégel ;
- conduite à adopter selon les charges, le profil de la route, la circulation, les conditions climatiques, en conditions hivernales, de nuit, par visibilité réduite ;
- vigilance des jours et heures à risques ;
- respect des autres usagers :
- spécificités des autres usagers : piétons, deux-roues, véhicules lents ou légers ;
- prise en compte des intentions des autres usagers.

3. Manoeuvres professionnelles, mise à l'arrêt :

- repérage des obstacles ;
- anticipation et préparation de la manoeuvre ;
- visibilité et angles morts ;
- comportement de sécurité durant la manoeuvre ;
- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

Thème III

Environnement du poste de travail :

respect des obligations, hygiène de vie et comportement dans la fonction

Objectif : rappeler au chauffeur-livreur les connaissances nécessaires pour respecter les réglementations applicables, et adopter une hygiène de vie. Amener le chauffeur-livreur, par un comportement général et commercial, à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de l'entreprise.

1. Respect de la réglementation :

- réglementation de la circulation spécifique aux poids lourds :<R L> signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- stationnement et arrêt ;
- limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- contrôles et sanctions ;
- réglementation administrative du transport :
- documents obligatoires à bord du véhicule ;
- documents à porter sur soi ;
- visite médicale ;
- permis de conduire, renouvellement, principes du permis à points ;
- réglementation sociale du transport :

- réglementation des temps de travail, de conduite, de repos ;
- dispositifs de contrôle :
- réglementation des temps de travail, de conduite et de repos ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
- sanctions en cas de non-utilisation, mauvaise utilisation ou falsification.

2. L'hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toutes autres substances susceptibles de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- rôle important du cycle de base activités / repos.

3. Comportement dans la fonction :

- attitudes du chauffeur-livreur et image de marque de l'entreprise ;
- propreté du véhicule ;
- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise / client ;
- qualité de service et disponibilité commerciale ;
- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
- conseils et écoute du client ;
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités de produits du métier ;
- prise en compte et remontée des informations, réclamations.

FIMO. - Module complémentaire pour les chauffeurs-livreurs

en transport longue distance

Durée de 7 heures en sus du module général.

Objectif : rappel complémentaire au chauffeur-livreur des connaissances nécessaires traitées dans les thèmes précédents et spécifiques au transport longue distance.

FIMO. - Module spécifique pour les chauffeurs-livreurs occasionnels

(moins de 450 heures de conduite annuelle)

Durée de 23 heures extraites des thèmes du module général et incluant un temps global de 3 h 30 de conduite individuelle, de 0 h 30 de manœuvre professionnelle individuelle, et en fin de formation, un temps réservé à un contrôle des connaissances acquises de 2 heures.

ANNEXE IV

En vigueur étendu

Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs-livreurs de distribution locale dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés

FCOS. - Module général

Durée 14 heures incluant 0 h 30 de conduite pour établissement de bilan individuel, 0 h 30 de perfectionnement individuel.

Thème I

Bilan des techniques, du comportement et des connaissances

en matière de conduite, réglementations, sécurité routière et à l'arrêt

Objectif : constater les points forts et points faibles.

1. Bilan de la conduite :

- observation du comportement et attitudes du chauffeur-livreur ;
- observation de la technique de conduite par les relevés :
 - de la consommation ;
 - de la vitesse ;
 - des régimes moteurs.

2. Bilan sur les réglementations :

- réglementation administrative du transport ;
- réglementation sociale de transport : temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle.

3. Bilan sur la circulation et la 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.

4. Bilan sur les règles de sécurité à l'arrêt :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule ;
- vérifications et contrôles incombant au chauffeur-livreur ;
- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- utilisation des moyens de manutention ;
- sécurité dans les opérations de manutention.

Thème II

Perfectionnement aux techniques de manoeuvres à l'arrêt

et de conduite en situation normale ou difficile

Objectif : amener le chauffeur-livreur à modifier par son comportement et attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

1. Perfectionnement aux techniques de manoeuvres à l'arrêt :

Rappel des règles de prise en compte du véhicule :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule, vérifications et contrôles incombant au chauffeur-livreur : moteur, pneumatiques, éclairages, équipements de sécurité ;
- attitude à adopter en cas de défaillance constatée au véhicule, en situation d'urgence à l'arrêt.

Rappel des règles de chargement et d'arrimage du véhicule :

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- respect des règles légales et internes de chargement ;
- stabilité et centre de gravité du véhicule ;
- techniques et vérification des dispositifs de calage et d'arrimage.

Rappel des manoeuvres professionnelles à l'arrêt :

- vérification de la stabilité du véhicule avant déchargement ;
- ouverture des portes, débâchage, désanglage, désattelage ;
- règles de déchargement ;
- manipulation des grues auxiliaires sur camions ou remorques servant au chargement et déchargement des produits ;
- manipulation des hayons élévateurs, des chariots élévateurs embarqués.

Rappel des principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;
- protections individuelles.

2. Perfectionnement aux techniques de conduite :

Perfectionnement de conduite en situation normale :

- notions de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;
- distance de sécurité, de freinage et d'arrêt.

Perfectionnement de conduite en situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement : centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence ;
- circulation dense, rapide, urbaine ;
- dépassements ;
- grandes descentes ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
- freinage et dispositifs de ralentissement.

Thème III

Actualisation des connaissances des réglementations du transport :

sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectif : rappeler au chauffeur-livreur les connaissances nécessaires pour respecter les réglementations applicables, par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel en respectant les autres usagers afin de prévenir les accidents de la route.

1. Respect de la réglementation :

La réglementation de la circulation spécifique aux poids lourds :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- stationnement et arrêt ;
- limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- contrôles et sanctions ;
- signalisations du véhicule.

La réglementation administrative du transport :

- les documents obligatoires à bord du véhicule ;
- les documents à porter sur soi ;

- la visite médicale ;
- le permis de conduire, renouvellement, principes du permis à points.

La réglementation sociale du transport :

- réglementation des temps de travail, de conduite et de repos.

Les dispositifs de contrôle :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
- sanctions en cas de non-utilisation, mauvaise utilisation ou falsification.

2. Sensibilisation à la sécurité routière :

Règles de circulation et de sécurité routière :

- signalisation routière ;
- restrictions et interdictions de circulation ;

signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- facteurs des accidents de la route ;
- facteurs aggravants liés aux poids lourds ;
- hygiène de vie, stress, fatigue ;
- mesures en cas d'accident, les assurances.

3. Comportement de respect des autres usagers :

- spécificités des autres usagers : piétons, deux-roues, véhicules lents ou légers ;
- anticipation de leurs comportements ;
- conduite préventive.

Thème IV

Rappel du comportement dans la fonction

Objectif : rappeler au chauffeur à adopter, par un comportement général et commercial, une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de l'entreprise.

1. Attitudes du chauffeur-livreur et image de marque de l'entreprise :

- propreté du véhicule ;
- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise / client.

2. Qualité de service et disponibilité commerciale :

- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
- conseils et écoute du client ;
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits, du métier ;
- prise en compte et remontée des informations, réclamations.

FCOS. - Module complémentaire

pour les chauffeurs-livreurs en transport longue distance

Durée 3 h30 en sus du module général.

Objectif : rappel complémentaire au chauffeur-livreur des connaissances nécessaires traitées dans les thèmes précédents et spécifiques au transport longue distance.

Avenant du 29 octobre 2002 relatif à l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CSFV-CFTC ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de négoce sont confrontées à l'impossibilité d'inscrire dans un délai raisonnable les chauffeurs qu'elles veulent embaucher et qui ne sont pas titulaires de la FIMO en raison du faible nombre d'organismes de formation, qui sont débordés par l'afflux de personnel à former.

Dans l'état actuel de l'accord, elles ne peuvent pas faire conduire ces chauffeurs et sont donc dans l'impossibilité de les embaucher.

Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de modifier l'article 3-1 de l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001.

Modifications à l'article 3.1 : formation initiale obligatoire

Article 1er

En vigueur étendu

(Voir article.)

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 octobre 2002.

Avenant du 16 juin 2003 portant modifications de l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Organisations syndicales signataires :
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de négoce sont confrontées à l'impossibilité d'inscrire dans un délai raisonnable les chauffeurs qu'elles veulent embaucher et qui ne sont pas titulaires de la FIMO en raison du faible nombre d'organismes de formation qui sont débordés par l'afflux de personnel à former.

Dans l'état actuel de l'accord, elles ne peuvent pas faire conduire ces chauffeurs et sont donc dans l'impossibilité de les embaucher.

Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de modifier l'article 3.1 de l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001.

Modification apportée à l'article 3.1 : formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

Article 1er

En vigueur étendu

La formation initiale minimale obligatoire devra être réalisée à partir de la date de signature du présent accord et selon le calendrier ci-dessous :

- avant le 31 décembre 2001, pour le personnel né après le 1er janvier 1975 ;
- avant le 31 décembre 2002, pour le personnel né entre le 1er janvier 1965 et le 31 décembre 1974 ;
- avant le 31 décembre 2003, pour tous les autres personnels concernés.

A titre exceptionnel il peut être dérogé de 6 mois au maximum et ce jusqu'au 31 décembre 2004, à la date de réalisation de la FIMO pour un chauffeur nouvellement embauché par l'entreprise pour le motif justifié suivant : délai d'obtention d'une place auprès de l'organisme de formation.

L'entreprise et le chauffeur devront pouvoir produire un document prouvant l'inscription nominative du chauffeur au stage de formation et la date de sa réalisation.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2003.

Accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros ;

Vu l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création de la CPNEFP ;

Vu l'accord du 5 décembre 2003 qui intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et ses avenants éventuels ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont soucieux de renforcer les conditions économiques et sociales dans la branche et d'améliorer l'attractivité professionnelle de celle-ci :

- afin d'optimiser l'insertion et la réinsertion professionnelle ;
- afin de permettre :
 - la formation continue des personnels, et leur donner tous les moyens de relever les défis économiques et techniques de leur métier ;
 - le maintien et le développement des emplois ;
 - le développement des compétences et l'évolution professionnelle, permettant d'accéder aux niveaux de qualification définis dans la branche ;

- à tous et chacun de disposer des meilleurs outils de promotion professionnelle,

et compte tenu de la nécessité de définir un cadre relatif aux moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adapter dès à présent, et en fonction des besoins constatés dans la branche, les dispositions définies ci-après et la nécessité de faciliter l'égalité d'accès à la formation de tous les salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, versant leurs contributions à l'OPCA Intergros dans le cadre des dispositions définies dans le présent accord, ont la qualité de membres associés d'Intergros.

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros de bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège.
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Adhésion à l'OPCA Intergros

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur adhésion à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros.

Dans ce cadre, l'OPCA devra transmettre, au moins une fois par an, aux organisations syndicales et à la fédération patronale tous les éléments relatifs à la formation professionnelle, en lien avec l'accord du 14 décembre 1994 et le présent accord, dans le négoce de bois.

Ceux-ci permettront aux partenaires sociaux d'en examiner le contenu, notamment dans le cadre du rapport annuel de branche.

La professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 22 décembre 2005 (BOCC n° 2006-8), étendu par arrêté du 16 octobre 2006 (JO du 25 octobre 2006)

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il se substitue à l'ancien dispositif de la formation en alternance (adaptation, orientation, qualification).

3.1.1. Publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

3.1.2. Objectifs du contrat.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP reconnu dans la branche, une qualification professionnelle visée à la convention collective ou établie par la CPNEFP et reconnue par la CCN.

3.1.3. Durée du contrat de professionnalisation.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois lorsque, notamment, elle se déroule dans le cadre d'un CQP qui s'inscrit dans le cadre de dispositions d'un accord-cadre de branche à conclure au cours du 1er semestre 2005.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou une qualification figurant aux niveaux I à V de l'éducation nationale.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise minimale de 15 %, et peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale -, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

En aucun cas, cette durée ne peut être inférieure à celle exigée par l'éducation nationale pour obtenir un diplôme classé dans les niveaux de I à V.

3.1.4. Prise en charge par Intergros.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire financé par l'OPCA à hauteur de 9,15 Euros.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, et notamment lors de l'instauration de CQP, par avenant au présent accord. L'OPCA Intergros en sera informé.

3.1.5. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de l'accord relatif aux salaires minimaux de branche dont relève l'entreprise.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation agréés, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles nécessaires aux qualifications recherchées.

Une prime de fin de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation sera octroyée au salarié en cas d'obtention du titre préparé.

3.2. La période de professionnalisation

3.2.1. Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation et de qualification, le maintien et l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés (art. L. 323-3) ;
- aux salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles notamment d'encadrement ;
- aux salariés qui suivent une action de formation professionnelle entrant dans le cadre d'un CQP établi dans la profession, ou une action diplômante et/ou qualifiante de l'éducation nationale ;
- aux salariés absents pour maladie professionnelle ou accident du travail ou en congé de maternité depuis plus de 3 mois.

Quelle que soit l'initiative, la période de professionnalisation peut donner lieu, éventuellement, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action d'évaluation des

acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation.

3.2.2. Objet de la période de professionnalisation.

Les parties signataires se réservent la possibilité, par avenant au présent accord, d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation ci-dessus, compte tenu des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 (une qualification professionnelle, telle que diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ou un CQP validé par la CPNEFP de la branche) ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle.

3.2.3. Financement de la période de professionnalisation.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire financé par l'OPCA à hauteur de 9,15 €.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, et notamment lors de l'instauration de CQP, par avenant au présent accord. L'OPCA Intergros en sera informé.

3.2.4. Mise en oeuvre de la période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié et donnant lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Par accord écrit et formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le DIF

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Salariés et bénéficiaires du DIF

Tous les salariés de la branche professionnelle titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Pour les salariés embauchés sous CDD : ils peuvent bénéficier du même droit individuel à la formation, pro rata temporis, après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Ces droits sont acquis au titre de l'année civile.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Le cumul des droits ouverts est plafonné à 120 heures pour 6 ans d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

Les parties signataires conviennent que l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2005 ont acquis 14 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, ayant au moins 1 an d'ancienneté, le DIF acquis au 1er janvier 2005 est calculé pro rata temporis (1).

Par ailleurs, les salariés en contrat à durée indéterminée, embauchés après le 1er janvier 2005, bénéficieront d'un DIF calculé, au 1er janvier de l'année civile suivante, pro rata temporis, en fonction du nombre de mois exécutés au titre du contrat de travail.

4.2. Mise en oeuvre et exercice du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, le choix de l'action au titre du DIF est arrêté d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action au titre du DIF est mis en oeuvre d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les formations suivies par le salarié doivent relever de l'une des catégories suivantes, reconnues dans la branche :

- actions de promotion professionnelle ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis, par le salarié demandeur, au titre du DIF, et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnée à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les formations suivies dans le cadre du DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les formations hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié.

De plus, les frais de formation, de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au titre du développement de la formation professionnelle continue.

4.3. DIF et rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable dans les conditions prévues par la loi (article nouveau L. 933-6 du code du travail).

Tout salarié licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, peut demander à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini à l'article 4.2.2, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Cette demande devra être effectuée avant la fin du délai de préavis.

Il en sera de même pour un salarié démissionnaire, à condition toutefois que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis (2).

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

Les partenaires sociaux ouvrent la possibilité de transférabilité du DIF au sein d'un même groupe (au sens de l'article L. 439-1 du code du travail), relevant du présent champ d'application, à la conclusion d'un accord de groupe (entité juridique d'employeurs/organisations syndicales représentatives au plan national) en définissant les modalités.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquels une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur 6 ans d'ancienneté (arrêté du 17 octobre 2005, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 933-6 et L. 933-4 du code du travail le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur en cas de démission du salarié (arrêté du 17 octobre 2005, art. 1er).

Mise en place d'un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Création et missions

En application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, il est décidé de créer un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications du négoce de bois, à compétence nationale et professionnelle.

L'observatoire a pour mission, sous contrôle de la CPNEFP :

- de réaliser tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation qui participent à une gestion anticipée des qualifications, des politiques de formation des entreprises ;
- d'informer sur la formation tout au long de la vie professionnelle auprès des publics spécifiques et des salariés prioritaires pour la professionnalisation ;
- de mener des études et/ou créer des outils visant à mieux analyser l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche ;
- de diffuser les informations auprès des entreprises, des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés.

La CPNEFP est compétente afin de déterminer les grands axes de la politique de promotion et de perfectionnement de la formation professionnelle de la branche et de fixer les orientations de l'observatoire.

Elle peut initier, en fonction des besoins constatés et des problématiques de la branche, des études et mettre en oeuvre tous moyens utiles aux fins de recueillir un maximum d'éléments qualitatifs, collectés éventuellement directement auprès des entreprises de la branche qu'elle communiquera à l'observatoire.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA et à l'observatoire de fournir à la branche l'ensemble des éléments quantitatifs (statistiques, données chiffrées...) portant sur l'état de la formation professionnelle (CSP, heures/stagiaires, thématiques...).

5.2. Fonctionnement

L'observatoire est placé sous l'égide de la CPNEFP agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage a pour mission d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en tenant compte des travaux effectués par l'observatoire, et de formuler, à cet égard, toutes recommandations utiles.

Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle seront mis à la disposition des acteurs du secteur professionnel afin de les aider à définir leur politique de formation et les salariés, à élaborer leurs projets professionnels.

La CPNEFP déterminera les modalités d'action de l'observatoire dans un règlement intérieur constitué et élaboré en son sein.

Les signataires examineront les possibilités de fonctionnement élargi de l'observatoire à d'autres branches.

5.3. Financement de l'observatoire

Les dépenses de financement de l'observatoire sont financées par Intergros qui impute le coût sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation (contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés et 0,50 % versée par les entreprises de plus de 10 salariés) (1).

L'observatoire devra être en mesure d'apporter toute justification des coûts et frais engagés, de présenter un état des dépenses liées à son fonctionnement ainsi qu'un bilan de son financement et des modalités d'affectation de sa dotation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 17 octobre 2005, art. 1er).

Les contributions

Article 6

En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre du présent accord, les parties signataires déterminent les dispositions suivantes :

6.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à Intergros une contribution fixée à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, répartie à hauteur de :

- 0,15 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- 0,25 % versé à la section " Plan de formation " de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1er janvier 2005, réparti à hauteur de :

- 0,15 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- 0,40 % versé à la section " Plan de formation " de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 €.

6.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,60 % de la masse salariale annuelle brute, à compter du 1er janvier 2004, répartie à hauteur :

- 0,50 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- 0,20 % versé au FONGECIF au titre du congé individuel de formation ;

- le solde non utilisé de la contribution du 0,9 % est affecté à la section "Plan de formation" de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Article 6 bis En vigueur étendu

Les contributions mentionnées au titre du plan de formation feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Tutorat

Article 7 En vigueur étendu

La mission du tutorat se définit par un engagement tripartite entreprise, jeune et tuteur.

Le développement du tutorat est de nature :

- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des contrats de professionnalisation ;
- à permettre au tuteur d'accroître lui-même ses propres compétences professionnelles et managériales, participant ainsi à sa promotion professionnelle.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut encadrer que 2 salariés en alternance.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les tâches liées à la mission de tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise dans les conditions prévues par le contrat.

Il participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés sur les tuteurs retenus.

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions suivantes (les rémunérations et cotisations et contribution sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport) sont prises en charge par l'OPCA dans la limite d'un plafond de 230 Euros par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation.

Les parties signataires décident d'engager une réflexion sur la reconnaissance du tuteur et la fonction tutorale (charte du tuteur) au cours de l'année 2005.

Négociation/priorités de la formation

Article 8 En vigueur étendu

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés devient triennale.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil et d'insertion des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition des objectifs et priorités de formation dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- la définition des priorités de financement (besoins, qualifications), des critères et l'échéancier en vertu desquels l'OPCA examine les demandes de financement dans le cadre de la professionnalisation et du tutorat.
- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien

dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et de modalités d'atteinte de cet objectif ;

- l'ensemble des montants financiers relatifs aux aides versées par Intergros ;
- développement et financement de l'apprentissage ;
- fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires s'engagent à mettre en place un dispositif de CQP par l'intermédiaire d'un accord-cadre à conclure au cours du 1er semestre 2005.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors validé et délivré par la CPNEFP et est mis en oeuvre sur le plan financier par l'OPCA Intergros.

Du développement de l'apprentissage

Article 10

[En vigueur étendu](#)

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Egalité entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les seniors, entre les personnes valides et les personnes handicapées, dans l'accès à la formation professionnelle

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et la nécessité de négocier comme la loi les y oblige sur les moyens et les mesures à prendre en matière d'égalité professionnelle.

Les données émanant de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes, des jeunes et des seniors, des personnes valides et des personnes handicapées en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche.

Ces données seront jointes au rapport annuel de branche et examinées notamment à cette occasion.

VAE, bilan de compétences, entretien professionnel et passeport de formation

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, et s'engagent à les négocier au plus tard dans les 18 mois qui suivent la date d'extension du présent accord.

Modalités de contrôle

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Toute proposition de la CPNEFP ayant des conséquences sur les dispositions conventionnelles en vigueur sera soumise à l'accord des partenaires sociaux.

Entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension

Article 14

[En vigueur étendu](#)

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Révision, dénonciation de l'accord

Article 15 En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Adhésion

Article 16 En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration par lettre recommandée auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que des signataires de l'accord.

Force obligatoire de l'accord

Article 17 En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, le présent accord ne peut faire l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

Fait à Paris, le 29 novembre 2004.

Avenant n° 2 du 21 septembre 2005 à l'accord FIMO-FCOS du 11 janvier 2001

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFTD.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de négoce sont confrontées à l'impossibilité d'inscrire dans un délai raisonnable les chauffeurs qu'elles veulent embaucher et qui ne sont pas titulaires de la FIMO en raison du faible nombre d'organismes de formation qui sont débordés par l'afflux de personnel à former.

Dans l'état actuel des dispositions conventionnelles, elles ne peuvent pas faire conduire ces chauffeurs et sont donc dans l'impossibilité de les embaucher.

Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de modifier l'article 3.1 de l'accord de branche FIMO-FCOS du 11 janvier 2001 comme suit :

Modification apportée à l'article 3.1 : formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

Article 1er En vigueur étendu

Pour tout chauffeur-livreur nouvellement recruté, non titulaire de sa FIMO, la formation pourra avoir lieu dans les 3 mois suivant son embauche pour le motif justifié suivant : délai d'obtention d'une place auprès de l'organisme de formation.

L'entreprise et le chauffeur devront pouvoir produire un document prouvant l'inscription nominative du chauffeur au stage de formation et la date de sa réalisation.

Bilan et suivi des obligations de la FIMO-FCOS

Article 2 En vigueur étendu

D'une part, les parties signataires demandent que soit établi un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en oeuvre de l'avenant FIMO en date du 11 janvier 2001 ainsi que de ses avenants à destination des partenaires sociaux.

D'autre part, les parties signataires saisissent la CPNEFP sur les délais et modalités de mise en oeuvre du présent avenant.

A ce titre, la CPNEFP aura mandat pour établir un cahier des charges, pour appel d'offres auprès des organismes de formation, dont le contenu devra obligatoirement, outre les modules de formation, préciser les points suivants :

- délai de passation de la FIMO ;
- coût de la formation ;
- pénalités éventuelles en cas de retard de mise en oeuvre ;
- lieu de formation ;
- OPCA.

Entrée en vigueur

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dépôt et extension

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant du 2 novembre 2005 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et notamment son article 16 ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes ;

Vu l'accord interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 13 novembre 2003,

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est autorisée dans le cadre d'un accord de branche étendu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

La mise en oeuvre de cette dérogation ne porte pas préjudice au droit des salariés ayant commencé leur activité jeune de demander de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Il est précisé que ce dispositif vise aussi à maintenir et développer l'emploi dans la profession, en facilitant l'intégration de nouvelles qualifications et en favorisant la formation des salariés.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Aménagement de l'article 41 "Départ à la retraite. - Mise à la retraite "

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 41 de la convention collective nationale est complété comme suit :

"Article 41

Départ à la retraite.- Mise à la retraite de la CCN ouvriers, employés

1.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.
L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite

(à verser y compris en cas de départ anticipé)

Montant : 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 ou des 3 derniers mois à temps plein, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé.

1.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite. Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des « seniors » la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans son plan de formation des actions destinées particulièrement au maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite, dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise, dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

L'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 2 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté reçoit une indemnité correspondant à un 1/5 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Il est précisé que pour les salariés ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise, l'indemnité ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à 2 mois de salaire.

Aménagement de l'article 4 de l'avenant n° 2 "Agents de maîtrise" du 17 décembre 1996

Article 2
En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 2 est complété comme suit :

2.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.
L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite

(à verser y compris en cas de départ anticipé)

Agent de maîtrise ayant de 2 à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 1/20 de mois par année de présence.

Agent de maîtrise ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence.

En outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans.

L'indemnité ne peut dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée de l'agent de maîtrise dans l'entreprise.

Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

2.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des « seniors » la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement pour le maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite.

Dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

L'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 2 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 3/10 de mois par année de présence sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Aménagement de l'article 5 de l'avenant n° 1 "cadres" du 17 décembre 1996

Article 3 En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 1 est complété comme suit :

3.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ. L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite

(à verser y compris en cas de départ anticipé)

L'allocation de départ en retraite est calculée comme suit :

- 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;
- 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;
- 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du cadre dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

3.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des « seniors » la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;
- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement au maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite ; dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;
- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise ; dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit prévenir le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;
- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 3 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 4/10 de mois par année de présence sans pouvoir dépasser 12 mois.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent accord de branche est impératif en la matière.

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche portant sur les conditions de départ ou de mise à la retraite ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt, extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 2 novembre 2005.

Avenant n° 1 du 22 décembre 2005 à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros ;

Vu l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création de la CPNEFP ;

Vu l'accord du 5 décembre 2003 qui intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif " à la formation professionnelle tout au long de la vie ", et ses avenants éventuels ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

Aménagement de l'article 3.1.2 " Objectifs du contrat de professionnalisation " de l'accord de branche du 29 novembre 2004

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de faciliter et d'optimiser la mise en oeuvre du dispositif, les parties signataires décident de compléter les objectifs visés par le contrat de professionnalisation comme suit :

(voir cet article)

Entrée en vigueur de l'avenant. - Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que le présent avenant est conclu à durée déterminée de 2 ans et pourra être reconduit par tacite reconduction.

Il entrera en vigueur dès l'expiration du délai d'opposition.

La Fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Révision. - Dénonciation de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Force obligatoire de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Les accords collectifs territoriaux, de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle ne pourront comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 22 décembre 2005.

Avenant du 22 décembre 2005 relatif à la création de CQP

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu les articles L. 980-1, L. 981-1, L. 981-2 et L. 982-2 du code du travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation ;

Vu l'accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord du 11 janvier 2001 et ses avenants relatifs à la formation initiale minimale obligatoire et à la FCOS en compte propre de distribution locale dans le négoce de bois,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du champ de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la politique de formation des salariés, d'insertion et d'accueil de nouvelles qualifications nécessaires aux besoins et enjeux de la branche.

Pour cela, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en oeuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés. Elles s'engagent aussi à développer une formation qualifiante des futurs salariés entrant dans les entreprises relevant du champ du présent protocole.

De plus, elles entendent développer tous les moyens techniques, humains et financiers pour engager une véritable politique d'insertion par la professionnalisation.

Dans ce cadre, une politique de certification de qualification professionnelle et de reconnaissance du tutorat devient incontournable. Elles dégageront les moyens nécessaires et la politique de validation pour y répondre.

La CPNEFP, par ailleurs, s'engage à ouvrir de nouvelles négociations sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche avant l'expiration du délai légal de 5 années (1).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

Les modalités de mise en oeuvre du certificat de qualification professionnelle

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Nature et objet des certificats de qualification professionnelle

1.1.1. Définition du CQP.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier. Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale (CPN), sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les parties signataires réaffirment que les CQP n'ont pas vocation à remplacer les diplômes, les titres professionnels homologués et autres formations existants.

1.1.2. Conditions d'obtention d'un CQP.

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

Ce cahier des charges sera annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Chaque année, la CPNEFP examinera l'ensemble de ces certifications qui fera l'objet d'une présentation sous forme d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif.

1.1.3. Public visé.

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription pour toute (ou partie de) la formation, auprès de l'organisme agréé par la CPNEFP, en respect d'un cahier des charges pédagogiques à créer.

Peuvent s'y inscrire :

1. Les jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail, voire du contrat d'apprentissage (1).

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle ou du DIF ;

- soit dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

3. Les personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les adultes demandeurs d'emploi embauchés en contrat de professionnalisation.

4. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

1.2. Institution des certificats de qualification professionnelle

1.2.1. Création d'un CQP.

Délibération de la CPNEFP

Toute organisation syndicale représentative est habilitée à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du négoce de bois.

Toute demande émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNEFP.

La CPNEFP se réserve la possibilité d'apprécier l'opportunité de créer des CQP et ce à partir de ses analyses de l'emploi en s'appuyant notamment sur les données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ou sur tout autre document émanant de l'OPCA ou d'autres organes d'information.

Classification

Pour chaque CQP créé, la CCN précisera le niveau de classification conventionnel minimal rattaché à l'obtention du CQP.

Un avenant à l'accord de classification devra être conclu pour situer le seuil d'accueil du titulaire du CQP.

Dossier d'opportunité

La création de CQP devra être accompagnée d'un dossier d'opportunité qui permettra de juger de la faisabilité de sa mise en place.

Le rapport doit mentionner :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les axes prioritaires de formation.

Il comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi, du parcours formatif, de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants, des flux potentiels de personnes concernées, des informations quantitatives sur le secteur concerné.

Après en avoir délibéré, la CPNEFP donne ou non son aval à la demande, dont l'approbation va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogiques propre au CQP visé.

Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- un référentiel métier comportant la dénomination et les caractéristiques de ce métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel de compétences correspondant au CQP ;
- un référentiel de certification, comprenant la liste des capacités

à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience) ;

- le public visé ;
- le plan de formation et la durée ;
- l'organisation de la professionnalisation et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation ;
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP ;
- les procédures de recours.

1.2.2. Renouvellement, modification et suppression d'un CQP.

Les CQP doivent pouvoir être ajustés à l'évolution des besoins en formation et en qualification de la profession.

Chaque CQP 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 CPNEFP d'évaluer le CQP (appréciation pédagogique, flux des formés, impact sur le marché du travail, etc.).

En conséquence, chaque CQP est créé pour une période probatoire de 3 ans.

Au terme de cette période, au vu d'un bilan qualitatif et quantitatif présenté à la CPNEFP, le CQP se trouve :

1. Soit reconduit annuellement par tacite reconduction.
2. Soit supprimé par la CPNEFP après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée. Dans ce cas, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir pour leur reconnaissance dans un niveau.

La CPNEFP se réunit obligatoirement dans les 3 mois suivant la dénonciation.

3. Soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 3 ans probatoires et renouvelables. Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNEFP.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées à la CPNEFP peuvent, à l'issue de chaque période probatoire, lui demander de se saisir de demandes de modifications des référentiels d'activités ou de formations existants pour améliorer l'adéquation entre les besoins de la profession et la formation proposée.

La CPNEFP est souveraine, quant à sa décision, pour agréer ou refuser les modifications proposées.

Les salariés inscrits aux nouvelles sessions devront être avertis au moment de l'inscription des changements apportés aux contenus des formations.

1.2.3. Communication.

La CPNEFP charge la fédération patronale de rappeler ou de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du négoce

de bois :

- la création, la suppression ou la modification de tout certificat de qualification professionnelle ;
- les noms des organismes habilités pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle ;
- les aides accordées par l'OPCA.

1.3. Organisation des formations conduisant à un CQP

1.3.1. Agrément des organismes de formation.

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant à un CQP devra préalablement se faire habilitier par la CPNEFP suivant une procédure définie par ladite commission dans un cahier des charges.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation est d'une durée de 1 an.

Elle pourra être reconduite suite à une demande de renouvellement, adressé par courrier à la CPNEFP sur lequel figureront le planning prévisionnel du CQP, ainsi que toute modification apportée dans l'équipe pédagogique ou la formation des tuteurs.

L'interruption de l'habilitation formation pourra avoir lieu à tout moment à la suite de la demande d'une des organisations syndicales (salariés ou employeurs) siégeant au sein de la CPNEFP, et après un audit technique.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNEFP.

1.3.2. Organisation des stages de formation.

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.

Lorsqu'une demande de prise en charge financière d'une action de formation est déposée auprès de l'OPCA, celui-ci doit vérifier s'il existe ou non un CQP correspondant à la formation requise et si l'organisme est habilité à dispenser la formation, conformément aux termes du cahier des charges pédagogiques établi par la CPNEFP.

L'OPCA doit transmettre l'information à l'entreprise concernée.

Tout organisme de formation agréé organisant une action conduisant au certificat de qualification professionnelle devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation, selon une fiche type élaborée par la CPNEFP ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat, assuré par la fédération française du négoce de bois (FFNB), 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris.

1.4. Evaluation et délivrance d'un CQP

Le CQP peut être délivré :

- aux personnes qui ont passé avec succès les examens prévus dans le référentiel de certification du CQP ;
- ou aux personnes ayant une expérience de 3 années (en qualité de salarié, non salarié ou bénévole), en rapport avec la certification visée, par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) telle que définie dans le référentiel de certification du CQP, et sous réserve de l'inscription de ces CQP au répertoire national de la certification professionnelle.

Evaluation

Seuls sont admis à se présenter aux examens terminaux les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies par le référentiel de certification.

Examen

L'obtention définitive du CQP est rendue par la CPNEFP, qui se prononcera à la majorité de ses membres, sur la base des éléments suivants :

- les éléments de suivi des différents modules et des évaluations ;
- les résultats des conditions de validation des acquisitions de savoir, savoir-faire et expérience, définies dans le cahier des charges pédagogiques ;
- l'avis d'une instance de validation composée :
 - de l'organisme de formation par son équipe pédagogique ;
 - du tuteur du stagiaire (ou représentant hiérarchique dans toute autre situation) ;

- du chef d'entreprise ou son délégué.

L'avis sera mentionné :

" avec mention " lorsqu'il y aura 3 avis favorables, "favorable" lorsqu'il y aura 2 avis favorables, "refusé" lorsqu'il n'y aura qu'un avis favorable.

Dans ce dernier cas, le salarié ou le chef d'entreprise pourra effectuer un recours sous forme écrite auprès de la commission qui pourra décider d'entendre les parties selon les modalités définies dans le cahier des charges pédagogique.

La CPNEFP se réunira au minimum une fois dans le trimestre.

Le salarié qui passe avec succès les examens obtient un certificat établi par la CPNEFP sur papier à en-tête.

La CPNEFP mentionne sur le certificat : le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales à la CPNEFP sont régis par les dispositions de l'article 8 de la CCN.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 115-1 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

Force obligatoire de l'accord

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les accords territoriaux, d'entreprise et d'établissement du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables.

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Article 3

[En vigueur étendu](#)

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 décembre 2005.

Protocole d'accord du 22 février 2006 relatif à la politique salariale

La fédération française du négoce de bois,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT,

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires ont décidé de définir la politique salariale telle qu'elle sera mise en oeuvre dans le cadre de la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (n° 3287) en date du 17 décembre 1996.

Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le protocole d'accord recouvre le négoce de bois d'oeuvre e et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Détermination du cadre de la politique salariale

Article 2

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord vise la définition de la politique salariale constituée des salaires minima et de la valeur du point d'ancienneté.

Concernant les salaires minima, les parties affirment leur attachement au salaire binôme et en reconnaissent l'utilité.

Elles précisent que les minima conventionnels ne sauraient être inférieurs au salaire binôme, lequel est composé d'une partie fixe à laquelle s'ajoute le produit de la valeur du point et du coefficient hiérarchique concerné.

Il a été décidé des points suivants :

1. La négociation collective interviendra annuellement dans la période allant du 1er juin au 30 septembre de l'année N, tant pour les salaires minima que pour la valeur du point d'ancienneté.
2. Deux revalorisations prendront effet, le 1er juillet de l'année N et le 1er janvier de l'année N + 1, concernant les salaires minima.
3. La prime d'ancienneté fera l'objet d'une revalorisation de la valeur du point mensuel au 1er juillet de l'année N et au 1er janvier de l'année N + 1.

La valeur mensuelle du point d'ancienneté ne pourra être inférieure à 110 % en moyenne pondérée du montant de la valeur du point hiérarchique constituant le binôme des salaires minima conventionnels.

Il est rappelé que les minima conventionnels du présent protocole d'accord correspondent, pour chaque coefficient, à la durée légale du travail.

Affirmation des engagements

Article 3

En vigueur étendu

Les parties, reconnaissant la nécessité de pouvoir intégrer de nouvelles compétences pour le développement de la profession et de l'emploi, élaboreront annuellement des grilles de minima permettant une politique salariale applicable et attractive reposant notamment sur les principes suivants :

- garantie pour le coefficient 100 de la valeur du SMIC en vigueur ;
- une évolution sensible de l'écart hiérarchique salarial ;
- une attention toute particulière sera portée à la revalorisation du 1er niveau de classification professionnelle des cadres au regard de l'évolution du plafond de la sécurité sociale ;
- une différence sensible pour le niveau de classifications professionnelles constituant le seuil d'accueil du niveau V de l'éducation nationale.

Force obligatoire

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent protocole d'accord, en tout ou partie de ses articles, est impératif en la matière et ne pourra faire l'objet d'accords, quel que soit le niveau, y dérogeant par des mesures moins favorables au salarié.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au terme du délai d'opposition, tel que visé à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Dépôt.- Extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 et suivants du code du travail. La copie du récépissé de dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, sera communiquée aux signataires dans un délai de 15 jours.

Au nom des signataires, la partie patronale procédera auprès du ministère du travail et de l'emploi à la demande d'extension du présent protocole.

Adhésion

Article 7 En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au plan national, non signataire du présent protocole d'accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 22 février 2006.

Avenant n° 1 du 14 juin 2006 relatif à l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération commerce, service et force de vente CFTC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CFT-FO ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

La fédération des employés et cadres, section fédérale du commerce FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 16 février 2007 (BO n°2007-12).

En vigueur étendu

Vu l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord du 11 janvier 2001 relatif à la FIMO-FCOS dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création du CQP ;

Vu l'accord de branche du 14 juin 2006 portant création de deux CQP "magasinier" et "vendeur interne dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du champ de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (certificats de qualification professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en oeuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

A cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en oeuvre des CQP. Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre des CQP. En conséquence, cette formation sera mise en oeuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-5-1 du code du travail (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

Reconnaissance des CQP

Article 2

En vigueur étendu

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en oeuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs de chaque CQP énumérés ci-dessous :

- CQP de "vendeur interne" ;
- CQP de "magasinier" .

Classement des CQP dans les grilles de classifications professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

Ainsi, en application de l'article 1.2 de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle. Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord-cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure. Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

3.1. Reconnaissance du CQP de "vendeur interne"

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de "vendeur interne", le salarié est classé : niveau ACT II, échelon I, coefficient 110.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de "vendeur interne" et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé : niveau ACT III, échelon II, coefficient 150.

Dans le cas où le salarié a poursuivi le processus de formation par les options définies pour le CQP de "vendeur interne", le salarié est classé : niveau ACT IV, coefficient 170.

3.2. Reconnaissance du CQP de "magasinier"

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de "magasinier", le salarié est classé : niveau II, échelon II, coefficient 110.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de "magasinier" et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé : niveau III, échelon III, coefficient 135.

Dans le cas où le salarié a poursuivi le processus de formation par les options définies pour le CQP de "magasinier", le salarié est classé : niveau IV, échelon I, coefficient 150.

Force obligatoire de l'accord

Article 4 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés relatifs à la reconnaissance des CQP ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

La Fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Fait à Paris, le 14 juin 2006.

Accord du 14 juin 2006 portant création de 2 CQP

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération commerce, services et force des ventes CFTC ;
Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;
Fédération nationale des travailleurs et des travailleuses des industries du bois, de l'ameublement et connexes (FNIBA) CGT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les articles L. 980-11 et L. 980-2 du code du travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant création de CQP dans la branche du négoce de bois,

il a été convenu ce qui suit :

Reconnaissance et validation des CQP

Article 1er En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 14 juin 2006,

ont validé, à l'unanimité, la création des 2 certificats de qualification professionnelle suivants :

- vendeur interne ;
- magasinier.

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 3 ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement ;
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée ;
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 3 ans probatoires et renouvelables.

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Article 2 En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, en date du 14 juin 2006, ont validé, à l'unanimité, le cahier des charges pédagogiques propre à chacun des 2 CQP ci-dessus visés et joints en annexe du présent accord.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Force obligatoire de l'accord

Article 4 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Dépôt et extension de l'accord

Article 5 En vigueur étendu

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Fait à Paris, le 14 juin 2006.

ANNEXE

CQP de magasinier

En vigueur étendu

I. - Définition de la qualification

Basée sur la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités possibles ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP) de magasinier.

Certificat de qualification professionnelle (CQP) Magasinier

(branche du négoce du bois et produits dérivés)

Présentation de la fonction :

Le magasinier assure la manutention des produits de leur entrée à leur sortie des stocks de l'agence, tout en accueillant le client au sein du négoce.

Principales activités (dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que des procédures) :

1. Réceptionne et contrôle les marchandises.
2. Assure le rangement et maintient la propreté des aires de stockage.
3. Participe à la gestion des stocks et aux inventaires et veille aux manques en stock et aux risques de ruptures.
4. Prépare et exécute les commandes clients et peut être amené à accueillir et à conseiller le client.
5. Participe au chargement et déchargement des véhicules.
6. Veille à ce que les engins utilisés soient en état de fonctionnement.
7. Effectue des tâches d'administration courante liées à sa fonction.
8. Fait remonter et transmet au maximum les informations.
9. Participe à la gestion des déchets au sein de l'agence.

Autres activités possibles (liées aux spécificités des fonctions et des entreprises et après formation adaptée) :

- parachèvement, transformation, adaptation des produits, reconditionnement ;
- sciage ;
- location d'engins spécialisés pour artisans et particuliers.

Place dans l'organigramme de l'agence :

Placé sous la responsabilité du chef d'agence, du chef de dépôt, du responsable exploitation ou tout autre responsable d'équipe au sein de l'agence ayant délégation du chef d'agence.

II. - Public visé et modalités de recrutement

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) de magasinier au sein du négoce de bois et produits dérivés, et conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle, s'adresse notamment à :

- des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des salariés de plus de 26 ans ayant une expérience du métier dans une autre branche en contrat (ou période) de professionnalisation ;
- des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre ou dans la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise qui vérifiera notamment les prérequis (lire, écrire, compter).

La préparation au CQP en contrat de professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans le même accord-cadre sur la création des certificats de qualification professionnelle (CQP) dont on trouvera un extrait.

Préparation au CQP de magasinier

Classification et coefficient minima au début de la formation : niveau II, échelon 2 coefficient 110. Classification et coefficient minima après obtention du CQP : niveau III, échelon 3, coefficient 135.

Durée de la formation en professionnalisation : 6 mois.

Nombre d'heures de formation : 210.

Préparation au CQP de magasinier option vente

Classification et coefficient minima au début de la formation : niveau II, échelon 2 coefficient 110. Classification et coefficient minima après obtention du CQP : niveau IV, échelon 1, coefficient 150.

Durée de la formation en professionnalisation : 7 mois.

Nombre d'heures de formation : 252.

Préparation au CQP de magasinier option livraison

Classification et coefficient minima au début de la formation : niveau II, échelon 2 coefficient 110. Classification et coefficient minima après obtention du CQP : niveau IV, échelon 1, coefficient 150.

Durée de la formation en professionnalisation : 7 mois.

Nombre d'heures de formation : 252.

N.B.- Le nombre d'heures de formation ne comprend pas les 7 à 35 heures pour la formation CACES (optionnelles).

III. - Domaines et modules de formation

1. Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce de bois et produits dérivés :

1. Considère comme étant un prérequis souhaitable l'obtention des CACES mais admet que la durée de la formation soit augmentée le cas échéant de la durée de préparation au CACES - cette formation devant avoir lieu si possible dans la période d'essai ;

2. A fixé à 6 mois la durée de la formation en contrat de professionnalisation et à 210 le nombre d'heures formation du tronc commun de formation réparti en 7 domaines :

- connaissance du secteur et de l'entreprise ;
- techniques et produits ;
- mercatique, communication, accueil et vente ;
- gestion commerciale en agence ;
- hygiène et sécurité ;
- spécificités ;
- suivi et bilan formation (en organisme de formation) ;

Domaine optionnel possible : préparation au(x) CACES.

3. A décidé qu'il serait possible de compléter le nombre d'heures total de 20 %, soit 42 heures, pour obtenir une des options complémentaires :

- option vente ;
- option livraison.

4. Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures de formation en organisme de formation (à noter que dans certains cas, le nombre d'heures proposé est à répartir en plusieurs interventions sur le même thème).

5. Insiste sur la nécessité d'une réflexion, avant le démarrage de la formation, entre les deux pôles de formation (négoce et organisme de formation), portant :

- sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs ;
- sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs et des contenus de formation.

6. Réaffirme le rôle formateur de l'entreprise - dans la logique d'entreprise apprenante - qui se doit de désigner pour chaque salarié en formation un tuteur et de lui faire suivre une formation de tuteur par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP (formation portant sur le rôle et les missions au sein de l'agence). Le tuteur se doit, en lien avec la direction, d'être le responsable de la formation du salarié en entreprise tout en travaillant le plus possible en lien avec les autres membres du personnel. Au niveau de l'entreprise, il sera nécessaire :

- de réfléchir aux tâches et missions à confier au salarié en formation aux différentes étapes du parcours de formation ;
- de fixer clairement au regard de ses tâches les objectifs à atteindre et moyens d'évaluation.

7. Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon le plus en lien possible avec le "métier" à l'aide :

- de mises en situations ;

- de travaux pratiques ;
- de visites ;
- d'interventions de professionnels.

Et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations concrètes...

2. Présentation de chaque domaine de formation

Domaine I. Connaissance du secteur et de l'entreprise : 14 heures .

Domaine II. Techniques et produits : 77 heures.

Domaine III. Mercatique, communication, accueil et vente : 35 heures.

Domaine IV. Gestion commerciale en agence : 21 heures.

Domaine V. Hygiène et sécurité : 21 heures.

Domaine VI. Spécificités : 14 heures.

Domaine VII. Suivi et bilan formation en organisme de formation : 28 heures.

Total : 210 heures.

Domaine VIII. Options vente ou livraison : 42 heures.

Total : 252 heures.

3. Présentation de chaque domaine et modules de formation

N° I : Connaissance du secteur et de l'entreprise (14 heures)

1. L'environnement concurrentiel, le marché (module de 3 h30).
2. La branche, l'entreprise (le groupe) (module de 7h).
3. Politique commerciale, relations fournisseurs (module de 3 h30) .

N° II : Techniques et produits (77 heures)

1. Logique de construction, construire une maison (module de 7 h) ;
2. Les produits.- Approfondissement des techniques selon les spécialités (module de 14h) ;
3. La réception des produits (module de 10h30).
4. Le stockage des produits en dépôt couvert (module de 10h30).
5. Le stockage des produits dans la cour (module de 7h).
6. La gestion des stocks la démarque et inventaires (module de 17h30).
7. La préparation des commandes clients (module de 3h30). 8. Le chargement des produits pour livraison (module de 7h).

N° III : Mercatique, communication, accueil et vente (35 heures)

1. Règles de communication et connaissance de soi (module de 14 h).
2. Analyse et connaissance du client (module de 3 h30).
3. Accueil, image et communication (module de 14).
4. Accueil et communication téléphonique (module de 3h30).

N° IV : Gestion commerciale en agence (21 heures)

1. Réglementation (module de 3h30).
2. Calculs (module de 7h).
3. Bases d'informatique et documents administratifs (module de 10h30).

N° V : Hygiène et sécurité (21 heures)

1. Règles d'hygiène et de sécurité au sein de l'agence (module de 7h).
2. Accidents du travail, gestes et postures (module de 7 h).
3. Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques liés aux tâches de réception stockage et livraison des produits (module de 7h).

N° VI: Spécificités (14 heures)

1. Spécificités de l'entreprise (module de 7h).
2. Spécificités de la fonction (module de 7h).

N° VII : Suivi et bilan en organisme de formation (28 heures)

1. Journée d'accueil (module de 7h).
2. Bilan intermédiaire (module de 7 h).
3. Bilan final (et préparation) (module de 14h).

TOTAL : 210 heures.

N° VIII : Options complémentaires (au choix)

1. Vente (module de 42h)
2. Livraison (module de 42h)

TOTAL : 252

CQP magasinier, négoce du bois et produits dérivés

[En vigueur étendu](#)

Domaine I. - Connaissance du secteur et de l'entreprise (14 heures)

- I.1. L'environnement concurrentiel, le marché : 3 h 30.
- I.2. La branche, l'entreprise (et le groupe) : 7 heures.
- I.3. Politique commerciale, relations fournisseurs : 3 h30.

Cet ensemble de modules de formation doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender l'environnement matériel et la filière bâtiment ;
- de se situer dans son entreprise et dans cet environnement.

Par la suite de la formation, on saisira toutes les occasions de revenir sur ces notions, en vue de permettre au salarié de toujours mieux se situer.

Module 1 : L'environnement concurrentiel, le marché

Objectifs pédagogiques :

- nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée du négoce du bois (et matériaux de construction) ;
- énoncer quelques chiffres clés du négoce du bois (et matériaux de construction).

Eléments du contenu :

1. Le marché de la construction :

- approche du marché du bâtiment (bois, matériaux...) ;
- historique ;
- situation actuelle ;
- perspectives.

2. Les parts de marché :

- positionnement ;
- répartition ;
- chiffres clés.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires (QCM).

(Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI. - Spécificités liées à l'entreprise.)

Nombre d'heures : 3 h 30.

Module 2 : La branche, l'entreprise (et le groupe)

Objectifs pédagogiques :

- énoncer les différents secteurs possibles dans un négoce ;
- énoncer et appliquer les procédures internes de base.

Eléments du contenu :

I. - La branche du négoce du bois :

- définition de la branche ;
- caractéristiques de la branche (groupes, enseignes, points de vente, chiffre d'affaires ..) ;
- organisation de la branche.

II. - Le négoce d'appartenance.

1. Son appartenance :

- à une enseigne ;
- à un groupe (éventuel).

2. L'agence en tant qu'entreprise :

- historique de l'entreprise ;
- concepts et valeurs.

3. Caractéristiques générales d'une agence :

- les différents services au sein de l'agence ;
- les différentes spécialités :
- implantation de produits ; - assortiment ;
- référencement ;

- l'organisation géographique et matérielle.

4. L'organisation fonctionnelle et hiérarchique de l'entreprise :

- les personnes au sein de l'entreprise et leurs fonctions ;

- l'organigramme de l'entreprise.

5. La démarche qualité au sein de l'entreprise :

- concepts ;

- applications au sein de l'agence elle-même ;

- procédures et suivi des procédures.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (QCM) ;

- ce module pourra demander un travail personnel en entreprise qui sera validé en organisme de formation.

(Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI. - Spécificités liées à l'entreprise.)

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Politique commerciale, relations fournisseurs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender le rôle et la relation avec les principaux fournisseurs ;

- caractériser les circuits de référencement.

Eléments du contenu :

1. Les fournisseurs :

- les critères et modalités de choix ;

- leur rôle ;

- leur positionnement.

Le référencement :

- pourquoi ? - quand ?

- comment ?

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

(Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine IV. - Spécificités liées à l'enseigne.)

Nombre d'heures : 3 h 30.

Domaine II. - Techniques et produits (77 heures)

II.1. Logique de construction, construire une maison : 7 heures.

II.2. Les produits, approfondissement des techniques selon les spécialités : 14 heures.

II.3. La réception des produits : 10 h30.

II.4. Le stockage des produits en dépôt couvert : 10 h 30.

II.5. Le stockage des produits dans la cour : 7 heures.

II.6. La gestion des stocks, la démarque et inventaire : 17 h 30.

II.7. La préparation des commandes clients : 3 h 30.

II.8. Le chargement des produits pour livraison : 7 heures.

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation :

- de caractériser les principaux produits et leur utilisation ;
- de stocker, de manipuler les charges et décharger ces produits en toute sécurité ;
- de participer à la gestion des stocks et des inventaires ;
- de lutter contre la démarque.

Module 1 : Logique de construction, construire une maison

Objectifs pédagogiques :

- énoncer les différentes étapes de la construction et métiers liés à chacune de ces étapes ;
- caractériser chaque spécialité présente au sein de l'agence en précisant :
 - leur situation au sein de l'agence ;
 - les grandes familles de produits.

Eléments du contenu :

1. La construction :

- étapes et spécialités ;
- métiers liés ;
- produits pour chaque métier ;
- normes utilisées.

2. Les secteurs au sein du négoce :

- situation ;
- grandes familles de produits.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : questionnaires ;
- en agence recherche et validation d'informations spécifiques.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Les produits, approfondissement des techniques selon les spécialités

Objectifs pédagogiques :

- identifier les familles de produits de chaque spécialité au sein de l'agence ;
- énoncer les bases des arguments techniques et commerciaux des produits.

Eléments du contenu :

1. Présentation de chaque spécialité :

- les familles de produits ;
- les 20/80.

2. Les principaux produits par spécialité :

- noms, caractéristiques, spécificités, conditions d'emploi, produits complémentaires ;
- travaux pratiques d'utilisation et mise en oeuvre.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : questionnaires et travaux pratiques ;
- en agence : en situation.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 3 : La réception des produits

Objectifs pédagogiques :

- se situer dans la fonction et dans l'organisation de la réception ;
- mettre en oeuvre les procédures de réception ;
- utiliser les documents et outils liés à la réception.

Eléments du contenu (dans le respect des règles de sécurité) :

1. La fonction du magasinier :

- place dans l'organigramme du négoce ;
- rôle (gestion des stocks, lutte contre la démarque, traitement des réclamations) ;
- qualités.

2. Les principes d'organisation de la réception :

- local (zones ..) ;
- horaires ;
- procédures.

3. Les procédures de réception :

- accès ;
- déchargement ;
- contrôle quantitatif et qualitatif ;
- identification du produit et de ses caractéristiques ;
- vérification bon de commande et bon de livraison ;
- notification des réserves ;
- enregistrement ;
- étiquetage ;
- rangement des marchandises ;
- traitement des emballages et déchets ;
- participation à la gestion des retours.

4. Les documents et outils liés à la réception :

- utilisation, transmission.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, jeux de rôles ;
- évaluation en agence dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 10 h 30.

Module 4 : Le stockage des produits en dépôt couvert

Objectifs pédagogiques :

- énoncer et mettre en oeuvre les règles de stockage, de rangement et de classement des différents produits ;
- mettre en stock des produits en respectant :
 - les procédures ;
 - les règles de sécurité ;
- participer efficacement au maintien de la propreté des aires de stockage et à la gestion des déchets.

Eléments du contenu :

1. Le stockage des produits :

- principes fondamentaux (respect des normes et réglementation) ;
- règles de rangement et de classement.

2. L'opération de stockage :

- procédures, outils utilisés .. ;
- sécurité :
- règles physiques (gerbage ou mise en rack, poids, masse. ..) ;
- produits dangereux (inflammables, toxiques ...)
- contraintes réglementaires.

3. Le maintien de la propreté des aires de stockage et la gestion des déchets.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, jeux de rôles ;
- évaluation en agence dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 10 h 30.

Module 5 : Le stockage des produits dans la cour

Objectifs pédagogiques :

- énoncer et appliquer les règles de base de stockage des produits dans la cour ;
- participer efficacement au stockage des produits en respectant :
- les procédures ;
- les règles de sécurité ;
- participer efficacement à l'entretien et au maintien de la propreté des aires d'implantation ;
- gérer les déchets.

Eléments du contenu :

1. Le stockage des produits dans la cour :

- principes fondamentaux ;
- règles de classement et de rangement.

2. L'opération de stockage :

- procédures, outils utilisés ;
- sécurité et respect des consignes ;
- contraintes réglementaires.

3. L'entretien et le maintien de la propreté des aires de stockage et la gestion des déchets.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, jeux de rôles ;
- évaluation en agence dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 6 : La gestion des stocks, la démarque et inventaires

Objectifs pédagogiques :

- participer au suivi et à la tenue des stocks ;
- suivre les procédures liées à la démarque ;
- participer aux inventaires ;
- être un acteur de la lutte contre la démarque.

Eléments du contenu :

I. - La gestion des stocks :

- principes généraux (premier entré, premier sorti) ;
- règles de procédures ;
- codification ;
- contrôle des entrées/sorties ;
- réapprovisionnement.

II. - La démarque :

1. Les généralités :

- définition : impact sur résultats, intéressement, participation ;
- différents cas : casse, vol, erreurs, consommation interne ;
- différentes stratégies à mettre en oeuvre en fonction des cas.

2. Les moyens de lutte contre la démarque.

3. Les procédures à suivre sur la démarque connue.

III. - Rôle du magasinier dans la tenue des stocks :

1. Participation aux inventaires :

- différents types ;
- organisation ;
- recherche d'écarts.

2. Participation à la lutte contre la démarque.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation sur les connaissances techniques liées à la gestion des stocks et à la démarque ;
- évaluation en agence sur le respect des procédures à suivre dans le suivi des stocks et dans le cas de démarque connue.

Nombre d'heures : 17 h 30.

Module 7 : La préparation des commandes clients

Objectifs pédagogiques :

- être capable de préparer les commandes des clients avant chargement sur véhicule du client ou camion de livraison.

Eléments du contenu :

1. Le bon de préparation.

2. La préparation (dans le respect des règles de sécurité et des procédures) :

- recherche et mise en zone de chargement (en tenant compte de la logistique liée à la tournée) ;
- palettisation ;
- emballage.

3. Le contrôle de la préparation :

- gestion des produits manquants pour bon de livraison.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, travaux pratiques, cas concrets ;
- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Nombre d'heures : 3 h 30.

Module 8 : Le chargement des produits pour livraison

Objectifs pédagogiques :

- charger, dans le respect des règles de sécurité :
- des véhicules de clients ;
- des camions de livraison.

Eléments du contenu :

1. Le chargement des véhicules des clients :

- principes ;
- règles de sécurité et de responsabilité ;
- notions de service.

2. Le chargement des camions de livraison :

- principes et prise en compte de la logistique liée à la tournée ;
- règles de sécurité et de responsabilité.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, cas concrets ;
- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine III. - Mercatique, communication, accueil (35 heures)

L'aide à la vente

III.1. Règles de communication et connaissance de soi : 14 heures.

III.2. Analyse et connaissance du client : 3 h 30.

III.3. Accueil, image et communication : 14 heures.

III.4. Accueil et communication téléphonique : 3 h 30.

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation :

- d'accueillir tout client du négoce ;
- de se situer, en tant que membre du personnel du négoce, au service du client.

Module 1 : Règles de communication et connaissance de soi

Objectifs pédagogiques :

- énoncer et appliquer les règles générales en matière de communication ;
- utiliser les principaux outils de communication ;
- mieux se connaître pour être plus efficace.

Eléments du contenu :

1. La communication :

- nature, modes, outils, composantes ;
- la communication verbale : importance, composantes, entraînement ;

- la communication non verbale : importance, impact (tenue vestimentaire), entraînement ;
- la communication écrite : nécessité entre services et salariés d'un même service, types de message.

2. Approche de la connaissance de soi :

- analyse des points forts et faibles dans chaque mode de communication ;
- mise en place d'une stratégie en vue d'amélioration.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;
- évaluation par le tuteur du comportement personnel dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 2 : Analyse et connaissance du client

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différents types de clients dans le secteur du négoce du bois et matériaux de construction ;
- énoncer les bases du processus de prise de décision.

Eléments du contenu :

La consommation dans le secteur du négoce du bois et produits dérivés (et matériaux) :

- historique et évolution ;
- le consommateur : différenciation professionnel et particulier ;
- homme-femmes : motivation, besoins, attitudes, attentes, comportements ;
- les bases du processus de prise de décision.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 3 h 30.

Module 3 : Accueil, image et communication

Objectifs pédagogiques :

- accueillir au mieux les clients et les collègues dans la surface de vente et répondre au mieux à leurs attentes ;
- communiquer au mieux aux collègues de travail les informations importantes.

Eléments du contenu :

1. L'importance de l'image :

- supports et vecteurs de l'image.

2. L'accueil :

- composantes ;
- qualités comportementales attendues ;
- entraînement à l'accueil en tant qu'acteur et observateur (sourire, bonjour, service, écoute ..).

3. La prise de congé :

- composantes ;
- qualités comportementales attendues ;
- entraînement à la prise de congé en tant qu'acteur et observateur (au revoir, merci, sourire ..).

4. Les relations avec les autres salariés du négoce et rôle commercial :

- modes de relations (visuel, écrit) ;

- importance et analyse des informations reçues et/ou à communiquer (dans le sens du commerce).

5. Les réactions face au stress (et agressivité) :

- des clients du négoce ;
- des collègues.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;
- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 4 : Accueil et communication téléphonique

Objectifs pédagogiques :

- utiliser le téléphone dans des situations courantes de la vie de l'agence.

Eléments du contenu :

1. La communication téléphonique :

- différentes fonctions : entre services, avec l'extérieur ;
- avantages et inconvénients ;
- différences avec la communication directe ;
- précautions nécessaires.

2. L'utilisation du téléphone :

- techniques ;
- qualités requises.

3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses :

- présentation ;
- renvoi au service compétent.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques ;
- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 3h30.

Domaine IV. - Gestion commerciale en agence (21 heures)

IV.1. Réglementation : 3 h 30.

IV.2. Calculs : 7 heures.

IV.3. Bases d'informatique et documents administratifs : 10 h 30.

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation d'acquérir les bases dans les divers domaines proposés.

Module 1 : Réglementation

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différents règlements et normes afférents aux négoce de bois (et matériaux de construction) concernant :
 - les produits ;
 - la vente ;
 - l'accueil du public.

Eléments du contenu :

1. Approche des normes techniques relatives aux produits (notions de base suivant régions ..).
2. Approche de la réglementation commerciale (notions de base sur information du client, étiquetage ..)

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 3h30.

Module 2 : Calculs

Objectifs pédagogiques :

- maîtriser les bases des calculs nécessaires dans les opérations courantes.

Eléments du contenu :

1. Révision des bases de calcul : opérations, unités de mesures utilisées.
2. Mesure de surface, volumes et poids par rapport à des produits vendus dans le négoce.

Ce module se fera le plus possible en lien avec le domaine II "techniques et produits et en réponse aux questions des salariés en formation".

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation au sein du centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles ;
- évaluation en agence, en situation dans des opérations courantes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Bases d'informatique et documents administratifs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les outils bureautique et informatique et les utiliser dans des opérations courantes ;
- nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés par le salarié au sein de l'agence.

Eléments du contenu :

1. La bureautique au sein de l'agence :

- les différents matériels : fax, internet ;
- leur utilisation.

2. L'informatique au sein de l'agence :

- les outils : rôle, matériel, fonctionnement ;
- leur utilisation dans les différentes opérations au sein de l'agence :
 - comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'informations .. ;
 - fichier clients ;
 - approche des logiciels.

3. Les différents documents administratifs courants, utilisés au sein de l'agence :

- rôle ;
- utilisation ;
- circulation.

Lorsque l'organisme de formation est multi-entreprises, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques ;
- évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information.

Ce module sera complété dans le domaine VI. - Spécificités liées à l'enseigne.

Nombre d'heures : 10 h 30.

Domaine V. - Hygiène et sécurité (21 heures)

V.1. Règles d'hygiène et sécurité au sein de l'agence : 7 heures.

V.2. Accidents du travail et gestes et postures : 7 heures.

V.3. Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques liés aux tâches de réception, stockage et livraison des produits : 7 heures.

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de se situer au sein de l'agence en tant que personne "soucieuse" tant de sa propre sécurité que de celle des autres.

Module 1 : Règles d'hygiène et sécurité au sein de l'agence

Objectifs pédagogiques :

- appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le document unique ;

- appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de la médecine du travail et organismes de contrôle.

Eléments du contenu :

1. La réglementation en matière de prévention et de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur.

1. Pour les personnels et partenaires.

2. Pour les clients.

3. Pour les biens.

2. La réglementation en matière de respect de l'environnement.

3. Les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle.

4. Le document unique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM en centre de formation ;

- questionnaire spécifique au sein de l'agence sur le document unique.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Accidents du travail et gestes et postures

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce et leur fréquence ;

- se préserver en matière de gestes et postures.

Eléments du contenu :

1. Les accidents du travail :

- causes principales au sein de la branche ;

- accidents comptabilisés dans l'agence, l'enseigne, le groupe et la TF 1 ;

- règles à suivre lors d'accident.

2. Les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) :

- cf. programme CRAM.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM sur les accidents du travail en centre ;
- mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques

liés aux tâches de réception, stockage et livraison de produits

Objectifs pédagogiques :

- veiller à ce que les engins utilisés soient en état de fonctionnement ;
- utiliser les engins mis à disposition dans le respect des règles, notamment de sécurité.

Eléments du contenu :

Comme indiqué plus haut, la préparation aux CACES se fait dans la période d'essai tout comme la visite médicale, les heures consacrées à cette formation n'étant pas comptabilisées dans les 210 heures.

Conduite et entretien des matériels :

- rappel des notions acquises lors de la préparation aux CACES ;
- adaptation à la situation concrète de l'agence.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en agence sur des mises en situation.

Nombre d'heures : 7 heures.

N.B. : cette formation s'adresse à tous, sous forme de rappels, dans le 2e trimestre de formation (les CACES ayant été obtenus en début de formation, pour ceux qui ne les avaient pas avant leur entrée en formation).

Domaine VI. - Spécificités ou renforcement d'un point ou d'un autre (14 heures)

VI.1. Spécificités de l'entreprise : 7 heures.

VI.2. Spécificités de la fonction : 7 heures.

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation, à partir de la formation de base générale, d'appréhender des spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce et/ou de renforcer ses acquis sur tel ou tel domaine.

Module 1 : Spécificités de l'entreprise

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance ;
- appréhender le rôle des instances représentatives ;
- appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite .. en lien avec la convention collective de la branche du bois et produits dérivés (CCN n° 3287).

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

- de situer l'entreprise face à sa concurrence ;
- d'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur :
 - les produits, les gammes ;
 - les messages "propres" en termes d'image et de communication ;
 - les procédures ;
 - les outils informatiques et documents utilisés au sein de l'entreprise ;
- d'appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- de décoder une fiche de paie et les composantes retraite et prévoyance.

Lorsque l'organisme de formation est multi-entreprises, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes et dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Spécificités de la fonction

Objectifs pédagogiques :

- se situer en tant que salarié d'un négoce de bois et produits dérivés en caractérisant la fonction occupée, les tâches à effectuer et l'importance de cette fonction.

Eléments du contenu :

Il s'agit dans ce module :

- d'établir avec le salarié en formation une fiche de fonction (et compétences attendues) ;
- d'appréhender la fiche de fonction (ou de définition de tâches) au sein de leur propre entreprise en vue :
- d'une part de se positionner par rapport à la fonction occupée ;
- d'autre part de s'autoévaluer ;
- d'appréhender les bases de la législation sociale (convention collective, fiche de paie ..).

Ce module peut être conduit sous forme de synthèse et doit amener :

- à définir la valeur ajoutée de la fonction de magasinier ;
- à saisir l'importance de la qualité dans l'ensemble des tâches effectuées.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine VII. - Suivi et bilan formation en organisme de formation (28 heures)

VII.1. Journée d'accueil : 7 heures.

VII.2. Bilan intermédiaire (à mi-parcours de la formation) : 7 heures.

VII.3. Bilan final (et préparation) : 14 heures.

Aux différentes étapes de la formation, ces temps doivent permettre au salarié en formation :

- de se positionner dans la formation et d'y être accueilli ;
- de se situer par rapport à l'objet de la formation et de faire valider ses acquis.

Module 1 : Journée d'accueil

Objectifs pédagogiques :

- appréhender la branche et son organisation et le rôle des partenaires sociaux ;
- situer le rôle de la CPNEFP ;
- situer la préparation au certificat de qualification professionnelle dans la politique de formation de la profession ;
- se situer dans le cadre de la préparation au certificat de qualification professionnelle et dans le groupe en formation.

Eléments du contenu (avec interventions de représentants de la profession) :

1. La branche : chiffres clés, organisation, évolution, explication du mot négoce.
2. La politique de formation au sein de la profession et la composition et le rôle de la CPNEFP.
3. Le CQP au sein de cette politique de formation.

4. La formation de préparation au CQP dans le cadre du contrat ou période de professionnalisation.

5. Les éléments de la formation suivie (planning, alternance, évaluations ..).

6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des salariés en formation ..).

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Bilan intermédiaire (à mi-parcours de la formation)

Objectifs pédagogiques :

- établir, à mi-parcours de la formation, un bilan.

Eléments du contenu :

- ce bilan à mi-parcours de la formation doit permettre aux salariés en formation de faire le point sur leur formation en leur proposant :

- une évaluation de type "sommatif" (au-delà des évaluations formations proposées par chaque formateur dans son module) ;

- un bilan de la formation portant sur les contenus, méthodes et relations en vue de réajustements éventuels ;

- un suivi individualisé.

Une journée à la fin du 1er trimestre - début du 2e trimestre de formation.

Au cours de cette journée, les tuteurs des salariés en formation peuvent être invités pour les parties bilan et suivi individualisé.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Bilan final (et préparation)

Objectifs pédagogiques :

- établir le bilan final de la formation en présence du maximum d'acteurs de la formation et de représentants de la profession ; bilan visant à faire le point :

- sur les acquisitions ;

- sur l'aptitude à exercer la fonction.

Eléments du contenu :

- des tests (ou quiz) sur les "essentiels" du métier ;

- un sketch sur une situation particulière pouvant être rencontrée dans le métier (avec clients notamment en agence) ;

- un entretien portant sur le métier au sein de la branche d'appartenance.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- concret ;

- pragmatique.

Nombre d'heures : 14 heures (préparation et bilan).

Domaine VIII. - Module complémentaire (42 heures)

Précisions

Pour l'obtention de la mention complémentaire au CQP magasinier (vente ou livraison), il sera nécessaire :

- dès le départ de la formation, d'indiquer au secrétariat de la CPNEFP les noms et prénoms des personnes concernées ;

- en fin de formation, d'ajouter à la journée de bilan final une épreuve spécifique en rapport avec l'option sous forme de tests et/ou sketch de mise en situation.

Module 1 : option vente

Objectifs pédagogiques :

- assurer en complément du métier de magasinier des ventes et ventes complémentaires auprès des clients professionnels.

Eléments du contenu :

1. Le plan de vente en négoce, approfondissement (7 heures) :

- les familles et sous-familles de produits sectoriels ;

- les 20/80 de chaque famille.

2. L'entretien commercial et l'acte de vente (de l'accueil à la conclusion) (35 heures) :

- techniques de vente (et étapes) et entraînement ;

- outils de fidélisation ;

- suivi de la vente (liens avec autres membres de l'équipe, gestion des litiges avec clients mécontents).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de tests et simulations en organisme de formation ;

- évaluation en situation en agence.

Nombre d'heures : 42 heures.

Module 2 : option livraison

Objectifs pédagogiques :

- assurer en complément du métier de magasinier des livraisons pour les clients du négoce.

Eléments du contenu (hors prérequis relatifs à la fonction de chauffeur : permis poids lourds, FIMO) :

1. Conduite en sécurité (7 heures) :

1. Fonctionnement et utilisation du chrono tachygraphe :

- aspects techniques, réglementaires, administratifs de l'usage du tachygraphe ;

- réglementation sociale européenne.

2. Risques d'accident :

- données générales sur les accidents ;

- analyse des facteurs générateurs de sinistres :

- causes techniques (état des matériels..) ;

- causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration ..) ;

- moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents.

3. Permis de conduire (à points) :

- données générales et code de la route (rappels) ;

- les infractions.

2. Conduite économique (7 heures) :

1. Les facteurs influençant la consommation ;

- vérification avant départ ;

- arrêts-démarrages ;

- choix des rapports de boîte et respect des plages d'utilisation du compteur ;

- respect des règles de sécurité (vitesse, distance de sécurité).

2. La conduite économique, rationnelle et prévisionnelle :

- comportement attendu du chauffeur suivant technologie des véhicules et moyens de calcul ;

- conséquences sur le coût de revient et coût entreprise (sans réduction de la productivité).

3. FCOS (14 heures) : cf. accord de branche.

4. Attitude commerciale avec le client sur le lieu de livraison et en tournée (7 heures) :

- le comportement attendu du salarié en livraison aux différentes étapes de la livraison ;

- entraînement dans des situations diverses.

5. L'utilisation du téléphone (ou autres moyens de communication) avec l'agence (7 heures) dans des situations diverses :

- appel de l'ATC pour des remontées commerciales ;
- appels du responsable transport ou ATC en cas de difficultés avec les clients.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- tests, questionnaires, mises en situation en centre de formation ;
- évaluation en situation au sein de l'agence.

Nombre d'heures : 42 heures.

Vendeur interne

[En vigueur étendu](#)

Options :

- cuisine ;
- salle d'exposition ;
- libre service.

Date de création : 14 juin 2006.

Secrétariat assuré par la FFNB, 215 bis, boulevard Saint-Germain, Paris.

I. - Définition de la qualification

Basée sur la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités possibles ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur interne.

Vendeur interne (branche du négoce du bois et produits dérivés)

Présentation de la fonction :

Il prend en charge le client à l'agence ou au téléphone (ou par tout autre moyen) en l'accueillant, en identifiant son besoin, en analysant sa demande, en lui faisant une proposition cohérente et en concluant la vente.

Principales activités :

Dans le respect des procédures et en lien avec les attachés techniques commerciaux :

- accueillir de manière personnalisée le client en face à face, au téléphone ou par tout autre moyen ;
- prendre en compte et répondre aux demandes des clients tout en :
 - identifiant leur besoin ;
 - apportant des conseils ;
 - proposant des produits complémentaires ;
 - participer à la gestion et bonne tenue des stocks ;
- vendre des produits soit au comptant, soit à crédit, en respectant les étapes de vente de la prise en compte du besoin à la conclusion ;
- prendre les commandes, en se préoccupant des délais notamment liés à la logistique, dans le cadre de la délégation tarifaire ;

- assurer le suivi des commandes ;
- participer à l'animation commerciale, au bon état vendeur du négoce, à la mise à jour du classement des promotions et de la documentation ;
- participer à la fidélisation des clients ;
- participer au règlement des litiges ;
- gérer la documentation technique des produits.

Autres actions possibles :

- participer à la négociation avec les fournisseurs dans le cadre du plan de vente ;
- encaisser (ou participer à l'encaissement) tout en respectant les procédures de caisse ;
- assurer le réassortiment ;
- mettre en avant les produits au sein du négoce ;
- participer à la planification des transports ;
- établir les devis et en assurer si nécessaire le suivi et relances.

Place dans l'organigramme de l'agence :

- placé sous la responsabilité du chef d'agence, du responsable vente (ou toute autre personne déléguée).

II. - Public visé et modalités de recrutement

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur interne au sein du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, et conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle, s'adresse notamment à :

- des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des salariés de plus de 26 ans ayant une expérience du métier dans une autre branche en contrat (ou période) de professionnalisation ;
- des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise.

La préparation au CQP en contrat de professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans le même accord-cadre sur la création des certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :

Préparation au CQP de vendeur interne comptoir

Classification et coefficient minima en début de formation : ACT 2, échelon 2, coefficient 110,

Classification et coefficient minima après obtention du CQP : ACT 3, échelon 2, coefficient 150.

Durée de la formation en professionnalisation : 12 mois.

Nombre d'heures de formation : 441.

Préparation au CQP de vendeur interne, option cuisine

Classification et coefficient minima en début de formation : ACT 2, échelon 2, coefficient 110,

Classification et coefficient minima après obtention du CQP : ACT 4, coefficient 170.

Durée de la formation en professionnalisation : 12 mois.

Nombre d'heures de formation : 490.

Préparation au CQP de vendeur interne, option salle d'exposition

Classification et coefficient minima en début de formation : ACT 2, échelon 2, coefficient 110,

Classification et coefficient minima après obtention du CQP : ACT 4, coefficient 170.

Durée de la formation en professionnalisation : 12 mois.

Nombre d'heures de formation : 490.

Préparation au CQP de vendeur interne, option libre-service

Classification et coefficient minima en début de formation : ACT 2, échelon 2, coefficient 110,

Classification et coefficient minima après obtention du CQP : ACT 4, coefficient 170.

Durée de la formation en professionnalisation : 12 mois.

Nombre d'heures de formation : 490.

III. - Domaines et modules de formation

1. Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce de bois :

1. A fixé à 441 le nombre d'heures de formation sans option et à 490 le nombre d'heures de formation avec une des 3 options possibles : cuisine, salle d'exposition, libre service.

2. A réparti la formation en 7 domaines (voir plus haut) :

- 5 domaines communs de formation :

- connaissance du secteur et de l'entreprise ;

- techniques et produits ;

- mercatique, communication, accueil et vente ;

- gestion commerciale en agence ;

- hygiène et sécurité ;

- 1 module optionnel de base sur une des 4 options ;

- 1 module commun portant sur le suivi et bilan formation en organisme de formation.

3. A décidé qu'il serait possible de compléter le nombre d'heures total de 20 %, soit 98 heures en proposant :

- soit des modules complémentaires ;

- soit 1 (ou 2) des 3 options des spécificités complémentaire(s) à l'option de base choisie.

4. Insiste sur la nécessité d'une réflexion, avant le démarrage de la formation, entre les deux pôles de formation (agence et organisme de formation) portant :

- sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs ;

- sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.

5. Suggère que chacun des domaines au niveau formation en centre (ou formation action en entreprise) soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :

- des mises en situation ;

- des travaux pratiques ;

- des visites ;

- des interventions de professionnels,

et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations concrètes.

6. Réaffirme le rôle formateur de l'entreprise, dans la logique d'entreprise apprenante, qui se doit de désigner pour chaque salarié en formation un tuteur et de lui faire suivre une formation de tuteur par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP. Formation portant sur le rôle et missions des tuteurs. Le tuteur se doit, en lien avec la direction, d'être le responsable de la formation du salarié tout en travaillant le plus possible en lien avec les autres membres du personnel. Au niveau de l'entreprise, il sera nécessaire :

- de réfléchir aux tâches et missions à confier au salarié en formation aux différentes étapes du parcours de formation ;

- de fixer clairement au regard de ses tâches les objectifs à atteindre et moyens d'évaluation.

2. Présentation des domaines

Domaine I. Connaissance du secteur et de l'entreprise : 21 heures.

Domaine II. Techniques et produits : 203 heures.

Domaine III. Mercatique, communication, accueil et vente, entretien commercial : 105 heures.

Domaine IV. Gestion commerciale : 35 heures.

Domaine V. Hygiène et sécurité : 14 heures.

Domaine VI. Spécificités : 70 heures.

Domaine VII. Suivi et bilan : 42 heures.

Total : 490 heures.

3. Domaines et modules

N° I : Connaissance du secteur et de l'entreprise (21 heures)

1. L'environnement concurrentiel, le marché (module de 7h).
2. La branche, l'entreprise (et le groupe) (module de 7h).
3. Politique commerciale et relations fournisseurs (module de 7h).

N° II : Techniques et produits (203 heures)

1. Logique de construction, construire une maison (module de 70 h).
2. Les produits de la construction (module de 91 h).
3. Lecture et compréhension des documents techniques (langages, symboles) (module de 21 h).
4. Notions de réception, de stockage, d'implantation des produits, de gestion des stocks et démarque (module de 21h).

N° III : Mercatique. Communication.- Accueil et vente. Entretien commercial (105 heures)

1. Mercatique de l'espace de vente (module de 7h).
2. Règles de communication et connaissance de soi (module de 14).
3. Analyse et connaissance du client (module de 7h).
4. Entretien commercial et vente (module de 56 h).
5. Communication téléphonique (module de 21 h).

N° IV: Gestion commerciale (35 heures)

1. Calculs et calculs commerciaux (module de 14h).
2. Bureautique, informatique et documents administratifs (module de 21h).

N° V : Hygiène et sécurité (14 heures)

1. Règles d'hygiène et de sécurité au sein de l'agence (module de 7h).
2. Accidents du travail et gestes et postures (module de 7h).

N° VI : Spécificités (70 heures)

1. Les spécificités de l'entreprise (module de 21 h).

2. Les spécificités suivant options :

- comptoir ;
- cuisine ;
- salle d'exposition ;
- libre service 49.

N° VII : Suivi et bilan (42 heures)

1. Journée d'accueil (module de 7h).
2. Bilans intermédiaires (module de 21h).
3. Bilan final (et préparation) (module de 14h).

TOTAL 490.

4. Présentation de chaque domaine et des modules de formation

Vendeur en négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

[En vigueur étendu](#)

Domaine I. - Connaissance du secteur et de l'entreprise (21 heures)

- I.1. L'environnement concurrentiel, le marché : 7 heures.
- I.2. La branche, l'entreprise (et le groupe) : 7 heures.
- I.3. Politique commerciale et relations fournisseurs : 7 heures.

Ce premier domaine de formation doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender la filière bâtiment ;
- de se situer dans l'entreprise et son environnement.

Tout au long de la formation, on saisira toutes les occasions possibles pour revenir sur ces notions et permettre au salarié de toujours mieux se situer.

Module 1 : L'environnement concurrentiel et le marché

Objectifs pédagogiques :

- repérer les différents modes de distribution en matière de construction et différencier le négoce des autres types de distribution ;
- nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée du bois et des matériaux de construction (enseignes, groupements, indépendants) ;
- énoncer quelques chiffres clés du marché du bois d'oeuvre et produits dérivés (et du négoce des matériaux de construction).

Eléments du contenu :

1. Le marché de la construction :

- approche du marché du bâtiment ;
- historique ;
- situation actuelle ;
- différents métiers ;
- perspectives.

2. Les parts de marché :

- positionnement et place du négoce (avec explication du terme en tant que distribution spécialisée) ;
- répartition, segmentation ;

- chiffres clés ; neuf-rénovation ; national-régional.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires.

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI "Spécificités de l'entreprise".

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : La branche, l'entreprise (et le groupe)

Objectifs pédagogiques :

- caractériser la branche du négoce du bois ;
- caractériser l'agence d'appartenance au sein d'une enseigne (et d'un groupe éventuellement).

Eléments du contenu :

1. La branche du négoce du bois (complément à la journée d'accueil) :

- définition de la branche ;
- caractéristiques de la branche (groupes, enseignes et points de vente, chiffres d'affaires ..) ;
- organisation de la branche.

2. Le négoce d'appartenance :

1. Son appartenance :

- à une enseigne ;
- à un groupe (éventuel).

2. Ses caractéristiques :

- historique ;
- concepts, valeurs ;
- son implantation ;
- ses spécialités.

3. Son fonctionnement :

1. Organisation fonctionnelle et hiérarchique :

- les personnes au sein de l'agence et leurs fonctions ;
- l'organigramme de l'entreprise.

2. Démarche qualité :

- concepts ;
- applications au sein de l'agence.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : à partir de questionnaires.

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI. - Spécificités de l'entreprise.

Nombre d'heures : 7 heures.

Ce module pourra demander un travail personnel à effectuer en entreprise et qui sera validé en organisme de formation.

Module 3 : Politique commerciale et relations fournisseurs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender le rôle et la relation du négoce avec ses fournisseurs, notamment en matière de référencement et politique commerciale ;

- se situer en tant qu'acteur pouvant être force de proposition dans le domaine.

Éléments du contenu :

1. La stratégie d'entreprise :

- facteurs de choix ;
- choix en matière de produits, prix et différenciation de la concurrence.

2. Les fournisseurs :

- les critères et modalités de choix ;
- leur rôle ;
- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ? pour quoi ?
- quand ?
- comment ?

Lorsque l'organisme de formation est multi-entreprises, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation, tout en en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine II. - Techniques et produits (203 heures)

II.1. Logistique de construction, construire une maison : 70 heures.

II.2. Les produits de la construction : 91 heures.

II.3. Lecture et compréhension de documents techniques (langages, symboles ..) : 21 heures.

II.4. Notions de réception, de stockage, d'implantation des produits, de gestion des stocks et démarque : 21 heures.

Ce domaine doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender le monde du bâtiment dans ses techniques et langages ;
- de caractériser les principaux produits et leur utilisation ;
- de se situer dans des opérations amont ou aval à la vente.

Module 1 : Logique de construction, construire une maison

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les caractéristiques du monde du bâtiment ;
- énoncer les différentes étapes de la construction et les fonctions des intervenants à chaque étape.

Éléments du contenu :

1. Le monde du bâtiment :

- structures ;
- organisation et liens ;
- vocabulaire ;
- état d'esprit.

2. La construction :

- étapes et spécialités ;
- métiers du gros oeuvre et fonctions dans la construction (gros oeuvre , charpente, couverture, aménagement, isolation) ;
- métiers du second oeuvre et fonctions dans la construction (menuiserie intérieure et extérieure, revêtements de sol ..).

3. Approche des métiers et techniques de mise en oeuvre :

- gros oeuvre : présentation théorique avec si possible journée en situation avec maçon (1 jour) ;
- second oeuvre : présentation théorique avec si possible journées avec professionnels :
- menuisier extérieur (1 jour) ;
- plaquiste (1 jour) ;
- menuisier d'intérieur (2 jours).

N.B. : il pourra être aussi fait appel à d'autres corps de métiers ainsi qu'à des fournisseurs.

4. Approche des documentations techniques :

- normes et réglementations (ex : pose de menuiseries extérieures, parquet et revêtement sols stratifiés) ;
- maison ossature bois ;
- produits respectant l'environnement.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation :
- contrôle de connaissances en salle ;
- mise en situation, travaux pratiques ;
- en négoce : contrôle continu des connaissances spécifiques.

Nombre d'heures : 70 heures.

Module 2 : Les produits de la construction

Objectifs pédagogiques :

- à partir des connaissances techniques de chaque métier de la construction :
- identifier les familles de produits de chaque spécialité et les principaux produits ;
- énoncer les spécificités techniques et commerciales des produits en vue de leur utilisation ;
- associer en vue de conseil, les ventes additionnelles possibles aux produits.

Eléments du contenu :

1. Le plan de vente en négoce :

- les familles et sous-familles de produits ;
- les 20/80 de chaque famille ;
- les caractéristiques des principaux produits de chaque famille :
- destination, description ;
- conditions d'emploi et de mise en oeuvre (contraintes, avantages, inconvénients) ;
- produits complémentaires ;
- documentation technique : constitution, gestion.

2. Le plan d'action commerciale :

- les priorités en matière commerciale pour chaque famille de produits et les principaux produits.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : à partir de questionnaires, travaux pratiques et mises en situation ;

- en agence : mise en situation.

Nombre d'heures : 91 heures.

Module 3 : Lecture et compréhension des documents techniques (langages et symboles)

Objectifs pédagogiques :

- appréhender le langage spécifique du monde de la construction ;

- décoder un plan de bâtiment ;

- appréhender un descriptif quantitatif.

Eléments du contenu :

Suivant le niveau de départ des stagiaires :

- lecture de différents types de plans et métrés ;

- approche des symboles utilisés en dessin de bâtiment ;

- lecture de descriptifs quantitatifs.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- exercices pratiques tant en centre de formation qu'en entreprise.

Nombre d'heures : 21 heures.

Module 4 : Notions de réception, stockage, implantation des produits,

gestion des stocks et démarque

Objectifs pédagogiques :

Caractériser les différentes étapes de la réception des produits à leur sortie au sein du négoce :

- intervenants ;

- procédures ;

- sécurité.

Eléments du contenu :

1. La réception :

- procédures et documents liés ;

- fonction du magasinier ;

- règles de sécurité.

2. Le stockage :

- règles de rangement ;

- intervenants ;

- procédures et documents liés ;

- règles de sécurité.

3. L'implantation des produits :

- principes et règles ;

- intervenants ;

- procédures ;

- règles de sécurité.

4. La gestion des stocks :

- principes généraux ;
- règles et procédures ;
- codification (suivant taux de rotation) ;
- contrôle des entrées et sorties ;
- utilisation de l'outil informatique de suivi à la gestion des stocks.

5. Les inventaires :

- objectifs ;
- types ;
- organisation.

6. La démarque :

- définition ;
- moyens de lutte ;
- procédures.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires ;
- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Nombre d'heures : 21 heures.

Domaine III. - Mercatique. - Communication

Accueil et vente. - Entretien commercial (105 heures)

III.1. Mercatique de l'espace de vente : 7 heures.

III.2. Règles de communication et connaissance de soi : 14 heures.

III.3. Analyse et connaissance du client : 7 heures.

III.4. Entretien commercial et vente : 56 heures.

III.5. Communication téléphonique : 21 heures.

Ce module doit permettre au salarié en formation :

- de se situer en tant que membre du personnel du négoce au service du client ;
- d'accueillir et de vendre à tout client du négoce.

Module 1 : Mercatique de l'espace de vente

Objectifs pédagogiques :

- optimiser l'espace de vente (présentation, mise en avant des produits) ;
- dynamiser les ventes.

Eléments du contenu :

1. Mercatique : notions de base.
2. Agencement de l'espace de vente : mise en application des techniques de base de mercatique :
 - les critères physiques ;
 - les points chauds - les points froids.
3. Démarche d'implantation.
4. Dynamisation des ventes, politique de prix.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Règles de communication et connaissance de soi

Objectifs pédagogiques :

- caractériser les règles générales en matière de communication ;
- identifier les outils de communication ;
- mieux se connaître pour être plus efficace.

Eléments du contenu :

I. Communication :

1. La communication

- nature ;
- mode ;
- outils ;
- facilitateurs et réducteurs.

2. L'expression orale :

- ses composantes ;
- entraînement.

3. La communication non verbale :

- impact (tenue vestimentaire ..) ;
- limites.

II. - Connaissance de soi :

- qualités attendues d'un employé du négoce et dans la fonction de vendeur ;
- analyse de ses points forts et points faibles au regard des qualités ;
- mise en place de stratégie personnelle en vue d'amélioration.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;
- évaluation en agence du comportement personnel dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 3 : Analyse et connaissance du client

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différents types de clients dans le secteur du négoce du bois et des matériaux ;
- caractériser le processus de prise de décision.

Eléments du contenu :

1. Les différents types de clients :

- classification : professionnels-particuliers, bricoleur lourd - bricoleur léger - autoconstructeur-autorénovateur - hommes-femmes ;
- attentes, motivations, besoins, attitudes, comportements ;
- évolutions "constatées" et "à venir".

2. Le processus de prise de décision : suivant le type de client.

Ce module peut être considéré comme un préalable au module 4 du même domaine (ou être traité avec le module 4).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 4 : Entretien commercial et vente

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différentes étapes de l'acte de vente au sein du négoce ;
- assurer le suivi de la vente.

Eléments du contenu :

1. L'entretien commercial et l'acte de vente (de l'accueil à la conclusion) :

- l'importance de l'image (définition, supports, vecteurs) ;
- les différents types d'entretiens (composantes, variantes, phénomènes relationnels) ;
- les techniques d'entretien, de négociation et de vente ;
- l'écoute et l'analyse des besoins ;
- les réponses aux objections, les propositions complémentaires ;
- la prise de commande ;
- la vente en direct ou à crédit/vente des contraintes - crédit client ;
- la conclusion de la vente ;
- les outils de fidélisation ;
- l'encaissement ;
- le bilan.

2. Le suivi de la vente :

- suivi des commandes et livraison ;
- liaisons avec l'attaché technique commercial (ATC) ;
- la gestion des litiges avec des clients mécontents.

3. Les qualités comportementales attendues du vendeur.

Suivant les prérequis des stagiaires, ce module sera composé :

- d'apports de connaissances et d'exercices concrets ;
- de mise en situation (avec utilisation possible de la vidéo pour autoscopie en permettant à chaque salarié en formation d'être acteur et analyste d'autres situations).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de tests et simulations en organisme de formation ;
- évaluation en situation en agence.

Nombre d'heures : 56 heures.

Module 5 : Communication téléphonique

Objectifs pédagogiques :

- utiliser de manière correcte le téléphone dans des situations courantes de la vie d'une agence ;
- assurer la relance téléphonique d'un devis.

Eléments du contenu :

1. La communication téléphonique :

- différentes fonctions : entre services, avec l'extérieur ;
- avantages et inconvénients (optimisation, coûts...);
- différenciation avec la communication directe ;
- précautions nécessaires-préparation.

2. L'utilisation du téléphone :

- techniques suivant appel passé ou reçu et objet de l'appel ;
- qualités requises, efficacité.

3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses :

- prospection ;
- relances téléphoniques-devis ;
- prise de rendez-vous ;
- réponses aux appels (et objections ..) ;
- relations fournisseurs et clients.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques ;
- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 21 heures.

Domaine IV. - Gestion commerciale en agence (35 heures)

IV.1. Calculs et calculs commerciaux : 14 heures.

IV.2. Bureautique, informatique et documents administratifs :

21 heures.

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de mieux maîtriser les opérations de calcul nécessaires dans son métier et l'outil informatique utilisé au sein du négoce.

Module 1 : Calculs et calculs commerciaux

Objectifs pédagogiques :

- maîtriser les bases de calcul pour des opérations courantes de prise de cotes, calculs d'aires et de volumes ;
- maîtriser les bases du calcul commercial.

Eléments du contenu :

1. Révision des bases de calcul :

- opérations ;
 - unités de mesure (surfaces, volumes, poids..),
- en vue de la prise de cotes, calculs d'aires de surface et volumes et calculs pour des mètres.

2. Bases de calculs commerciaux :

- terminologie ;
- méthodes de calcul, en vue de calculer et différencier : prix d'achat, prix de revient, prix de vente (hors taxe, TTC) remise, marge, coefficient.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles (avec nécessité de tests initiaux ..) ;

- évaluation en situation en agence dans les opérations courantes.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 2 : Bureautique, informatique et documents administratifs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les règles administratives commerciales ;
- appréhender les outils informatiques et les utiliser dans des opérations courantes ;
- nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés par le salarié au sein d'une agence de négoce.

Eléments du contenu :

1. Les règles administratives commerciales :

- fondements ;
- procédures.

2. Les différents documents administratifs utilisés au sein du négoce :

- rôle (lien aux procédures) ;
- utilisation ;
- circulation.

3. La bureautique et l'informatique. - Intranet et Internet au sein de l'agence :

- les outils : rôle, matériel, fonctionnalités, logiciels de base, logiciels spécifiques ;
- leur utilisation dans les différentes opérations :
- comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'informations ;
- tenue à jour du fichier clients ;
- analyse et décisions ;
- communication.

Lorsque l'organisme de formation est multi-entreprises, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques ;
- évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information.

Nombre d'heures : 21 heures.

Domaine V. - Hygiène et sécurité (14 heures)

V.1. Règles d'hygiène et sécurité au sein de l'agence : 7 heures

V.2. Accidents du travail et gestes et postures : 7 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de se situer au sein de l'agence en tant que personne responsable tant de sa propre sécurité que de celle des autres.

Module 1 : Règles d'hygiène et sécurité au sein de l'agence

Objectifs pédagogiques :

- appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le document unique ;
- appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de la médecine du travail et organismes de contrôle.

Eléments du contenu :

1. La réglementation en matière de prévention et de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur :

1. Pour les personnels et partenaires.
2. Pour les clients.
3. Pour les biens.

2. La réglementation en matière de respect de l'environnement.

3. Les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle.

4. Le document unique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM, en centre de formation ;
- questionnement spécifique au sein de l'agence sur le document unique.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Accidents du travail et gestes et postures

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce et leur fréquence ;
- se préserver en matière de gestes et postures.

Eléments du contenu :

a) Les accidents du travail :

- causes principales au sein de la branche ;
- accidents comptabilisés dans l'agence, l'enseigne, le groupe et la TF 1 ;
- règles à suivre lors d'accident.

b) Les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) :

- cf. programme CRAM.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM sur les accidents du travail en centre ;
- mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine VI. - Spécificités (70 heures)

VI.1. Spécificités de l'entreprise : 21 heures.

VI.2. Spécificités suivant option : cuisine, salle d'exposition, libre-service : 49 heures.

Ce module doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender les spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce ;
- de mieux maîtriser sa fonction au sein du négoce.

Module 1 : Spécificités de l'entreprise

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance ;
- appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite au sein du négoce, en lien avec la convention collective du bois et produits dérivés (CCN n° 3287).

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

- de situer l'entreprise face à sa concurrence ;
- d'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur :
 - les avantages concurrentiels ;
 - les produits, les gammes, les tarifications ;
 - les messages " propres " en termes d'image et de communication ;
 - les outils et documents utilisés au sein de l'entreprise, notamment les systèmes d'information ;
- d'appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- de décoder une fiche de paie et les composantes : Retraite et prévoyance.

Lorsque l'organisme de formation est multi-entreprises, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation, tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de questionnaires, tests "spécifiques " aux entreprises elles-mêmes et dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 21 heures.

Module 2 a : option cuisine

Objectifs pédagogiques :

- se situer en tant que vendeur cuisine au sein d'un négoce ;
- s'appropriier les composantes de la fonction vendeur option cuisine ;
- énoncer les critères d'évaluation de la fonction vendeur option cuisine.

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

1. D'accueillir de manière commerciale tout client se présentant tout en gérant les priorités entre les différentes tâches à accomplir (accueil, téléphone).
2. De repérer les différents types de clients et de les gérer de manière spécifique (attente, prise de rendez-vous).
3. De conseiller, préconiser tel ou tel produit et d'obtenir si nécessaire les renseignements fournisseurs.
4. De préparer les commandes tout en gérant les contraintes (disponibilités ou délais, tarification, facturation de service, crédit, litiges).
5. De transmettre toutes informations utiles à ses collègues et à sa hiérarchie.
6. D'assurer les relances après remise de devis et le suivi des livraisons.
7. De servir d'intermédiaire pour le client si nécessaire avec les autres composantes et personnels de l'agence.
8. D'appréhender les différents logiciels informatiques.
9. D'appréhender la fiche de fonction (ou de l'établir) en vue de s'autoévaluer et de se positionner.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations à partir de questionnaires et mise en situation en centre de formation ;
- évaluation en situation dans l'entreprise.

Nombre d'heures : 49 heures.

Module 2 b : option salle d'exposition

Objectifs pédagogiques :

- se situer en tant que vendeur en salle d'exposition au sein d'un négoce ;
- s'appropriier les composantes de la fonction vendeur salle d'exposition ;
- énoncer les critères d'évaluation de la fonction vendeur salle d'exposition.

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

1. D'acquérir les notions de base sur la mise en valeur des produits (présentation, organisation, gestion des espaces et des volumes, harmonisation, couleurs, nuances).
2. D'approfondir les techniques de vente spécifiques des produits exposés (accueil, devis).
3. D'améliorer la connaissance des techniques (calepinage, pose) des familles de produits et produits au sein de la salle d'exposition (revêtements de sols, murs et placards, cuisines, chauffage, sanitaire, menuiserie).
4. De servir d'intermédiaire pour le client, si nécessaire, avec les autres composantes et personnels de l'agence.
5. D'appréhender les outils informatiques utilisés dans l'exercice de la fonction.
6. D'appréhender la fiche de fonction (ou de l'établir) au sein du négoce en vue de s'auto-évaluer et de se positionner.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations à partir de questionnaires et mise en situation en centre de formation ;
- évaluation en situation dans l'entreprise.

Nombre d'heures : 49 heures.

Module 2 c : option libre-service

Objectifs pédagogiques :

- se situer en tant que vendeur libre-service au sein d'un négoce ;
- s'approprier les composantes de la fonction vendeur option libre-service ;
- énoncer les critères d'évaluation de la fonction vendeur option libservice.

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

1. D'analyser l'organisation, le zonage, la circulation et l'animation d'un libre-service.
2. D'appréhender le plan de vente du libre-service.
3. D'acquérir les notions de base de marchandisage, de mise en avant des produits et d'animation du libre-service (têtes de gondole, podiums, information sur le lieu de vente, Publicité sur le lieu de vente).
4. D'améliorer la connaissance des familles de produits spécifiques et produits en libre-service.
5. D'approfondir la notion de conseil au sein du libre-service.
6. D'appréhender la réglementation en matière de publicité et vente.
7. D'être le lien (et le relais) avec les autres membres de l'agence (complémentarité).
8. De servir d'intermédiaire, si nécessaire, pour le client avec le comptoir et la salle d'exposition.
9. D'approfondir la fiche de fonction (ou de l'établir) au sein du négoce en vue de s'auto-évaluer et de se positionner.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations à partir de questionnaires et mise en situation en centre de formation ;
- évaluation en situation dans l'entreprise.

Nombre d'heures : 49 heures.

Domaine VII. - Suivi et bilan formation en organisme de formation (42 heures)

VII.1. Journée d'accueil : 7 heures.

VII.2. Bilans intermédiaires : 21 heures.

VII.3. Bilan final (et préparation) : 14 heures.

Aux différentes étapes de la formation, les heures prévues dans ce domaine doivent permettre au salarié en formation de se positionner dans la formation.

Module 1 : Journée d'accueil

Objectifs pédagogiques :

- appréhender l'organisation de la branche et situer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- situer la préparation au certificat de qualification professionnelle dans la politique de formation de la profession ;
- se situer dans le cadre de la préparation au certificat de qualification professionnelle et dans le groupe de salariés en formation.

Éléments du contenu (avec interventions de représentants de la profession et des enseignes concernées) :

1. La branche du négoce du bois et produits dérivés :

- chiffres clés, évolution (explication du mot "négoce") ;
- organisation et rôle des partenaires sociaux.

2. La politique de formation au sein de la profession et la composition et le rôle de la CPNEFP.

3. Le CQP au sein de cette politique de formation.

4. La formation de préparation au CQP dans le cadre du contrat (ou période) de professionnalisation.

5. Les éléments de la formation suivie (planning, alternance, évaluations).

6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des stagiaires, attentes de chacun des stagiaires, confrontation attentes des stagiaires, projet de formation).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Bilans intermédiaires

Objectifs pédagogiques :

- établir en début et fin de période de formation un bilan.

Éléments du contenu :

A. - Bilan intermédiaire de la formation :

1. Tests et questionnaires :

- autocorrectifs proposés par les différents formateurs.
- 2. Questionnaires sur la formation elle-même, portant sur les contenus, méthodes et relations.
- 3. Point sur la fonction de vendeur interne.

B. - Préparation du bilan final :

1. Point sur le thème de soutenance et du projet conduit en négoce.
2. Préparation à la soutenance.
3. Point sur l'appropriation de la fonction.

Une journée tous les 3 mois environ.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

Nombre d'heures : 21 heures (soit 3 jours dans l'année de formation).

Module 3 : Bilan final (et préparation)

Objectifs pédagogiques :

- établir le bilan final de la formation en présence du maximum d'acteurs de la formation et représentants de la profession.

Éléments du contenu :

1. Un entretien commercial à partir d'un cas concret (tenant compte de l'option choisie).

2. Une soutenance sur un dossier préparé en cours de formation :

- dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce ;
- dossier présenté devant le jury et servant de base notamment à l'évaluation ;
- des acquisitions et compétences de base liées à l'exercice du métier ;
- de l'appropriation de la fonction.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

Nombre d'heures : préparation et jury : 14 heures (2 journées dont 1 journée de préparation).

Accord du 17 juillet 2006 relatif à la création de 3 CQP

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

l'accord de branche du 17 juillet 2006 portant création de 3 CQP dans la branche du négoce , par lettre du 16 mars 2007 (BO n°2007-14)

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les articles L. 980-1 et L. 981-2 du code du travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant création de CQP dans la branche du négoce de bois.

il a été convenu ce qui suit :

Reconnaissance et validation des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 17 juillet 2006, ont validé, à l'unanimité, la création des 3 certificats de qualification professionnelle suivants :

- chauffeur-livreur ;
- attaché technico-commercial (accès direct) ;
- attaché technico-commercial (accès pour vendeur interne).

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 3 ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement ;
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée ;
- soit reconduit après d'éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 3 ans probatoires et renouvelables.

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Article 2

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, en date du 17 juillet 2006, ont validé, à l'unanimité, le cahier des charges pédagogiques propre à chacun des 3 CQP ci-dessus visés et joints en annexe du présent accord.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Force obligatoire de l'accord

Article 4 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Dépôt et extension de l'accord

Article 5 En vigueur étendu

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Fait à Paris, le 17 juillet 2006.

Annexe

En vigueur étendu

I. - Définition de la qualification

Basée sur la convention collective nationale du négoce du bois et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités possibles ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP) de chauffeur-livreur.

Chauffeur-livreur

(branche du négoce du bois et produits dérivés)

Présentation de la fonction

Le chauffeur-livreur assure en responsabilité les livraisons des produits du négoce dans le respect des procédures et des règles de conduite et de sécurité ... Il est acteur du service commercial de l'agence.

Principales activités

1. Prépare sa tournée en liaison avec le responsable hiérarchique.
2. Participe généralement au chargement du véhicule et est responsable de la répartition des masses, de l'arrimage et de la protection des marchandises.

3. Contrôle visuellement le contenu du chargement qu'il prend en charge.
4. Conduit le véhicule en respectant les règlements de sécurité et de circulation routière et en pratiquant une conduite économique.
5. Livre les marchandises au lieu indiqué ; décharge chez le client en respectant les règles de sécurité.
6. Demande l'émargement du client valant transfert de sa responsabilité à celle du client et prend en note les observations éventuelles dans une attitude commerciale.
7. Peut éventuellement encaisser et exiger le règlement suivant les procédures de l'entreprise si le paiement est fait lors de la livraison.
8. Rend compte de sa tournée au responsable hiérarchique ; assure le lien avec l'attaché technico-commercial et les commerciaux.
9. Veille, en étant le porteur de l'image de la société, à l'état de propreté et de fonctionnement des engins utilisés.
10. S'assure d'être en possession de tous les documents de bord réglementaires et les complète quotidiennement.

Autres activités possibles

Participer aux inventaires au sein de l'agence.

Faire des enlèvements chez un fournisseur ou assurer des navettes entre dépôts.

Place dans l'organigramme

Placé sous la responsabilité du chef d'agence, du responsable d'exploitation, du responsable planning des transports ou tout autre responsable d'équipe au sein de l'agence ayant délégation du chef d'agence.

II. - Public visé et modalités de recrutement

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) de chauffeur-livreur au sein du négoce de bois et produits dérivés, et conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle, s'adresse notamment à :

- des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des salariés de plus de 26 ans ayant une expérience du métier dans une autre branche en contrat de professionnalisation ;
- des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre de périodes de professionnalisation et du plan de formation et/ou du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise avec une vérification des prérequis (lire, écrire, compter).

La préparation au CQP en contrat de professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans le même accord-cadre sur la création des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Préparation au CQP de chauffeur-livreur

Coefficient d'entrée en début de formation :

- niveau II, échelon 2 D, coefficient 110 au minimum si le salarié ne dispose pas de qualification particulière ;
- niveau III, échelon 3 G, coefficient 135 au minimum si le salarié est titulaire d'une FIMO.

Coefficient de sortie en fin de formation:

- niveau IV, échelon 1 H, coefficient 150 au minimum;
- niveau IV, échelon 2 I, coefficient 170 si le salarié est titulaire d'un CACES de catégorie 6 ou de catégorie supérieure.

Durée de la formation en professionnalisation : 6 mois.

Nombre d'heures de formation minimal : 210.

N.B. - Le nombre d'heures de formation minimal ne comprend pas les temps éventuels de formation de préparation, si le salarié ne les a pas au début de formation :

- au permis de conduire ;
- à la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) ;

- au(x) CACES.

III. - Domaines et modules de formation

1. Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce de bois et produits dérivés :

1. Considère comme étant prérequis souhaitables l'obtention :

- du permis poids lourds ;
- de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO).

Mais considère que, le cas échéant, la durée de la formation soit augmentée :

- de la durée du temps de préparation et de passation du permis ;
- de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO), soit 56 heures.

2. A fixé à 6 mois la durée de la formation en contrat de professionnalisation et à 210 heures au minimum le nombre d'heures formation (soit l'équivalent de 6 semaines de 35 heures de formation).

3. A réparti (cf. tableau ci-après intitulé "Présentation de chaque domaine et modules de formation ") la formation :

- en 7 domaines communs :
 - connaissance du secteur et de l'entreprise ;
 - techniques et produits ;
 - mercatique, communication, accueil et vente ;
 - gestion commerciale en agence ;
 - hygiène et sécurité ;
 - spécificités ;
 - suivi et bilan formation en organisme de formation ;
- et en 3 domaines complémentaires optionnels :
 - préparation du permis ;
 - formation initiale minimale obligatoire ;
 - préparation au(x) CACES.

4. Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures de formation en organisme de formation. A noter que dans certains cas, le nombre d'heures proposé est à répartir en plusieurs interventions sur le même thème.

5. Insiste sur la nécessité d'une réflexion, avant le démarrage de la formation, entre les 2 pôles de formation (négoce et organisme de formation), portant :

- sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs ;
- sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs et des contenus de formation.

6. Réaffirme le rôle formateur de l'entreprise - dans la logique d'entreprise apprenante, qui se doit de désigner pour chaque salarié en formation un tuteur et de lui faire suivre une formation de tuteur par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP (formation portant sur le rôle et les missions au sein de l'agence). Le tuteur se doit, en lien avec la direction, d'être le responsable de la formation du salarié en entreprise tout en travaillant le plus possible en lien avec les autres membres du personnel. Au niveau de l'entreprise, il sera nécessaire :

- de réfléchir aux tâches et missions à confier au salarié en formation aux différentes étapes du parcours de formation ;
- de fixer clairement au regard de ses tâches les objectifs à atteindre et moyens d'évaluation.

7. Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon le plus en lien possible avec le "métier " avec :

- des mises en situation ;
- des travaux pratiques ;
- des visites ;

- des interventions de professionnels.

et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations concrètes ...

2. Présentation de chaque domaine de formation

Domaine I. Connaissance du secteur et de l'entreprise : 14 heures.

Domaine II. Techniques et produits : 49 heures.

Domaine III. Mercatique, communication, accueil et vente : 42 heures.

Domaine IV. Gestion commerciale en agence : 21 heures.

Domaine V. Hygiène et sécurité : 42 heures.

Domaine VI. Spécificités : 14 heures.

Domaine VII. Suivi et bilan formation en organisme de formation : 28 heures.

Total : 210 heures.

Rappel : ne sont pas incluses les formations optionnelles :

- permis poids lourds ;

- formation initiale minimale obligatoire (FIMO) ;

- préparation aux CACES.

3. Présentation de chaque domaine et modules de formation

N° I : Connaissance du secteur et de l'entreprise (14 heures)

1. L'environnement concurrentiel, le marché, module de 3 h 30.

2. La branche, l'entreprise et le groupe, module de 7 h.

3. Politique commerciale, relations fournisseurs, module de 3 h 30.

N° II: Techniques et produits (49 heures)

1. Logique de construction. Construire une maison, module de 7 h.

2. Les produits, approfondissement des techniques bâtiment selon les spécialités, module de 14 h.

3. Notions de réception des produits, de stockage, gestion des stocks spécialités, module de 7 h.

4. Notions de démarque et inventaires, module de 7 h.

5. Notions de préparation de commandes clients et chargement des produits, module de 14 h.

N° III : Mercatique, communication, accueil et vente (42 heures)

1. Règles de communication et connaissance de soi, module de 14 h.

2. Analyse et connaissance du client, module de 3h30.

3. Image et attitude commerciale, module de 14 h

4. Utilisation du téléphone, module de 10 h 30.

N° IV : Gestion commerciale en agence (21 heures)

1. Réglementation, module de 3 h 30.

2. Calculs, module de 7 h.

3. Bases d'informatique et documents administratifs, module de 10h30.

N° V : Hygiène et sécurité (42 heures)

1. Règles d'hygiène et de sécurité au sein de l'agence, module de 7 h.
2. Accidents du travail et gestes et postures, module de 7 h.
3. Conduite en sécurité, module de 7 h.
4. Conduite économique, module de 7 h.
5. FCOS, module de 14 h.

N° VI : Spécificités (14 heures)

1. Spécificités de l'entreprise, module de 7 h.
2. Spécificités de la fonction, module de 7 h.

N° VII : Suivi et bilan formation en organisme de formation (28 heures)

1. Journée d'accueil, module de 7 h.
2. Bilan intermédiaire, module de 7 h.
3. Bilan final (et préparation), module de 14 h.

N° VIII : Options éventuelles (56 heures)

1. Permis poids lourds.
2. Formation initiale minimale obligatoire (FIMO).

TOTAL : 266

Domaine I. - Connaissance du secteur et de l'entreprise (14 heures)

- I.1. L'environnement concurrentiel, le marché : 3 h 30.
- I.2. La branche, l'entreprise (et le groupe) : 7 heures.
- I.3. Politique commerciale, relations fournisseurs : 3 h 30.

Cet ensemble de modules de formation doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender l'environnement matériel et la filière bâtiment ;
- de se situer dans son entreprise et dans cet environnement.

Par la suite de la formation, on saisira toutes les occasions de revenir sur ces notions, en vue de permettre au salarié de toujours mieux se situer.

Module 1 : L'environnement concurrentiel, le marché

Objectifs pédagogiques :

- nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée de bois (et matériaux de construction) ;
- énoncer quelques chiffres clés du négoce de bois (et matériaux de construction).

Eléments du contenu :

1. Le marché du négoce :
 - approche du marché du bâtiment (bois, matériaux ..) ;
 - historique ;
 - situation actuelle ;
 - perspectives.
2. Les parts de marché :

- positionnement ;
- répartition ;
- chiffres clés.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires (QCM).

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI "Spécificités de l'entreprise".

Nombre d'heures : 3 h 30.

Module 2 : La branche, l'entreprise (et le groupe)

Objectifs pédagogiques :

- énoncer les différents secteurs possibles dans un négoce ;
- énoncer et appliquer les procédures internes de base.

Eléments du contenu :

I. - La branche du négoce du bois :

- définition de la branche ;
- caractéristiques de la branche (groupes, enseignes, points de vente, chiffre d'affaires...) ;
- organisation de la branche.

II. - Le négoce d'appartenance :

1. Son appartenance :

- à une enseigne ;
- à un groupe (éventuel).

2. L'agence en tant qu'entreprise :

- historique de l'entreprise ;
- concepts et valeurs.

3. Caractéristiques générales d'une agence :

- les différents services au sein de l'agence ;
- les différentes spécialités :
- implantation de produits ;
- assortiment ;
- référencement ;
- l'organisation géographique et matérielle.

4. L'organisation fonctionnelle et hiérarchique de l'entreprise :

- les personnes au sein de l'entreprise et leurs fonctions ;
- l'organigramme de l'entreprise.

5. La démarche qualité au sein de l'entreprise :

- concepts
- applications au sein de l'agence elle-même ;
- procédures et suivi des procédures.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (QCM).

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI "Spécificités de l'entreprise".

Ce module pourra demander un travail personnel à effectuer en entreprise et qui sera validé en organisme de formation.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Politique commerciale et relations fournisseurs

Objectifs pédagogiques : appréhender le rôle et la relation avec les principaux fournisseurs ainsi que les circuits de référencement.

Eléments du contenu :

1. Les fournisseurs :

- les critères et modalités de choix ;
- leur rôle ;
- leur positionnement.

2. Le référencement :

- pourquoi ?
- quand ?
- comment ?

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI "Spécificités liées à l'enseigne".

Nombre d'heures : 3 h 30.

Domaine II. - Techniques et produits (49 heures)

II.1. Logique de construction, construire une maison : 7 heures.

II.2. Les produits, approfondissement des techniques bâtiment selon les spécialités : 14 heures.

II.3. Notions de réception des produits, de stockage, gestion des stocks : 7 heures.

II.4. Notions de démarque et inventaires : 7 heures.

II.5. Notions de préparation des commandes clients, chargements et déchargement des produits : 14 heures.

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation :

- de repérer les principaux produits et leur utilisation ;
- d'appréhender la réception, le stockage et la préparation des commandes ;
- de participer aux inventaires et lutter contre la démarque.

Module 1 : Logique de construction, construire une maison

Objectifs pédagogiques :

- énoncer les différentes étapes de la construction, et métiers liés à chacune de ces étapes ;
- caractériser chaque spécialité présente au sein de l'agence en précisant :
 - leur situation au sein de l'agence ;
 - les grandes familles de produits.

Eléments du contenu :

1. La construction :

- étapes et spécialités ;
- métiers liés ;
- produits pour chaque métier ;
- normes utilisées.

2. Les secteurs au sein du négoce :

- situation ;

- grandes familles de produits.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : questionnaires ;

- en agence : recherche et validation d'informations spécifiques.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Les produits, approfondissement des techniques

selon les spécialités

Objectifs pédagogiques : identifier les familles de produits et caractéristiques essentielles de chaque spécialité au sein de l'agence.

Eléments du contenu :

1. Présentation de chaque spécialité :

- les familles de produits ;

- les 20/80.

2. Les principaux produits par spécialité :

- noms, caractéristiques, spécificités, conditions d'emploi, produits complémentaires ;

- travaux pratiques d'utilisation et mise en oeuvre.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : questionnaires et travaux pratiques ;

- en agence : en situation.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 3 : Notions de réception des produits, de stockage, gestion des stocks

Objectifs pédagogiques : appréhender la fonction réception, de stockage et de gestion des stocks.

Eléments du contenu :

1. La réception :

- procédures ;

- documents et outils.

2. Le stockage :

- en dépôt couvert ;

- dans la cour.

3. La gestion des stocks :

- principes, désignation des produits suivant leur taux de rotation ;

- procédures ;

- notions de rupture, de surstock.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, mise en situation ;

- évaluation en négoce dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 4 : Notions de démarque et inventaires

Objectifs pédagogiques :

- être un acteur de la lutte contre la démarque ;
- suivre les procédures liées à la démarque ;
- participer aux inventaires.

Eléments du contenu :

I. - La démarque :

1. Généralités :

- définition : impact sur résultats, intéressement, participation ;
- différentes causes : casse, vol, erreurs, consommation interne ;
- calcul du taux de démarque et liens avec inventaires.

2. Moyens de lutte contre la démarque : en tant que chauffeur et salarié de l'agence.

3. Procédures à suivre sur la démarque connue : en tant que salarié de l'agence.

II. - Les inventaires :

- organisation ;
- méthodologie à suivre ;
- recherche d'erreurs.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation sur les connaissances techniques liées à la démarque à partir de questionnaires ;
- évaluation en agence sur le respect des procédures à suivre en cas de démarque connue.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 5 : Notions de préparation des commandes clients et chargement et déchargement des produits

Objectifs pédagogiques :

- préparer les commandes des clients avant chargement sur véhicule ;
- assurer le chargement des produits en respectant les principes et règles de sécurité ;
- assurer le déchargement des produits en respectant les principes et règles de sécurité et en tenant compte des pièges et risques sur chantier.

Eléments du contenu :

1. Notions de préparation de commandes clients (3h30) :

- le bon de préparation ;
- les étapes de la préparation en tenant compte de la logistique et de l'organisation de la tournée de livraison :
- emballage ;
- palettisation ;
- la sécurité aux différentes étapes ;
- la vérification et le contrôle de la préparation avant chargement.

2. Chargement des produits (3 h 30) :

- principes (avec sécurisation du chargement) ;
- différents cas possibles (avec mises en situation).

3. Le déchargement des produits (7 heures) :

- principes (avec approche des dangers sur chantier) ;
- différents cas possibles (avec mises en situation).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, travaux pratiques, cas concrets ;

- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Nombre d'heures : 14 heures.

Domaine III. - Mercatique, communication, accueil et vente

L'aide à la vente :

II.1. Règles de communication et connaissance de soi : 14 heures

III.2. Analyse et connaissance du client : 3 h 30

III.3. Image et attitude commerciale : 14 heures

III.4. L'utilisation du téléphone : 10 h 30

Total : 42 heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation de se situer, en tant que salarié du négoce, au service du client.

Module 1 : Règles de communication et connaissance de soi

Objectifs pédagogiques :

- énoncer et appliquer les règles générales en matière de communication ;
- utiliser les principaux outils de communication ;
- mieux se connaître pour être plus efficace.

Eléments du contenu :

1. La communication :

- nature, modes, outils, composantes ;
- la communication verbale : importance, composantes, entraînement ;
- la communication non verbale : importance, impact (tenue vestimentaire, entraînement) ;
- la communication écrite : nécessité entre services et salariés d'un même service, type de message.

2. Approche de la connaissance de soi :

- analyse des points forts et faibles dans chaque mode de communication ;
- mise en place d'une stratégie en vue d'amélioration individuelle.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;
- évaluation en agence du comportement personnel dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 2 : Analyse et connaissance du client

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différents types de clients dans le secteur du bois et matériaux de construction ;
- énoncer les bases du processus de prise de décision.

Eléments du contenu :

La consommation dans le secteur du bois (et matériaux de construction) :

- historique et évolution ;
- le consommateur :
- différenciation, professionnel et particulier ;
- hommes-femmes : motivation, besoins, attitudes, attentes, comportements ;

- les bases du processus de prise de décision.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 3 h 30.

Module 3 : Image et attitude commerciale

Objectifs pédagogiques : agir au mieux avec les clients et les collègues dans la surface de vente ou sur le lieu de livraison et répondre au mieux à leurs attentes.

Eléments du contenu :

1. L'importance de l'image : supports et vecteurs de l'image.
2. L'attitude commerciale avec le client sur le lieu de livraison (et éventuellement en négoce) :
 - composantes, phénomènes relationnels ;
 - qualités comportementales attendues du chauffeur-livreur ;
 - prise en compte des observations (entraînement dans des situations diverses) ;
 - prise de congé ;
 - réactions face au stress et à l'agressivité de certains clients.
3. Les relations avec les autres salariés du négoce :
 - modes de relations (visuel, écrit) ;
 - évaluation de l'information.
4. Les réactions face au stress :
 - des clients du négoce ;
 - des collègues.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;
- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 4 : L'utilisation du téléphone

(ou autres moyens de communication avec l'agence)

Objectifs pédagogiques : utiliser le téléphone dans des situations courantes tant en agence qu'en livraison.

Eléments du contenu :

1. L'utilisation du téléphone (ou outil de communication) :
 - techniques ;
 - qualités requises.
2. La communication avec l'agence (lors de livraisons) :
 - messages importants et urgents ;
 - avantages et inconvénients de ce type de communication ;
 - différence avec la communication directe ;
 - précautions nécessaires au cours de ce type de communication.
3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses :
 - appels de l'attaché technico-commercial (ATC) pour des remontées commerciales ;
 - appels du responsable transport ou de l'attaché technico-commercial (ATC) en cas de difficultés avec les clients lors de livraison.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques ;

- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 10 h 30.

Domaine IV. - Gestion commerciale en agence

IV.1. Réglementation : 3 h 30.

IV.2. Calculs : 7 heures.

IV.3. Bases d'informatique et documents administratifs : 10 h 30.

Total : 21 heures.

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation d'acquérir les bases dans les divers domaines proposés.

Module 1 : Réglementation

Objectifs pédagogiques : appréhender les différents règlements et normes afférents aux agences de négoce du bois (et matériaux de construction) :

- les produits ;

- la vente.

Eléments du contenu :

1. Approche des normes techniques relatives aux produits (notions de base suivant régions ..).

2. Approche de la réglementation commerciale (notions de base sur information du client, étiquetage ..).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 3 h 30.

Module 2 : Calculs

Objectifs pédagogiques : maîtriser les bases des calculs nécessaires dans les opérations courantes.

Eléments du contenu :

1. Révision des bases de calcul : opérations, unités de mesures utilisées.

2. Mesure de surface, volumes et poids par rapport à des produits vendus dans le négoce.

3. PTAC, PTAR.

Ce module se fera le plus possible en lien avec le domaine II " Techniques et produits " et en réponse aux questions des salariés eux-mêmes.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation au sein du centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles ;

- évaluation en agence, en situation dans des opérations courantes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Bases d'informatique et documents administratifs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les outils de bureautique et informatiques et les utiliser dans des opérations courantes ;

- nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés au sein de l'agence.

Eléments du contenu :

1. La bureautique au sein de l'agence :

- les différents matériels : fax, internet ;

- leur utilisation.

2. L'informatique au sein de l'agence :

- les outils : rôle, matériel, fonctionnement ;

- leur utilisation dans les différentes opérations au sein de l'agence :
- comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'informations ;
- fichier clients ;
- approche des logiciels.

3. Les différents documents administratifs courants, utilisés au sein de l'agence :

- rôle ;
- utilisation ;
- circulation.

Lorsque l'organisme de formation est " multientreprise ", il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques ;
- évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information.

Ce module sera complété dans le domaine VI " Spécificités liées à l'enseigne ".

Nombre d'heures : 10 h 30.

Domaine V. - Hygiène et sécurité (42 heures)

V.1. Règles d'hygiène et sécurité au sein de l'agence : 7 heures.

V.2. Accidents du travail et gestes et postures : 7 heures.

V.3. Conduite en sécurité : 7 heures.

V.4. Conduite économique : 7 heures.

V.5. FCOS : 14 heures.

Ce domaine doit permettre au salarié en formation d'être :

- acteur de sa propre sécurité et de celle des autres ;
- responsable de son véhicule et de sa propre consommation.

Module 1 : Règles d'hygiène et sécurité au sein de l'agence

Objectifs pédagogiques :

- appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le document unique ;
- appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de la médecine du travail et organismes de contrôle.

Eléments du contenu :

1. La réglementation en matière de prévention et de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur :

- pour les personnels et partenaires ;
- pour les clients ;
- pour les biens.

2. La réglementation en matière de respect de l'environnement.

3. Les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle.

4. Le document unique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM en centre de formation ;
- questionnaire spécifique au sein de l'agence sur le document unique.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Accidents du travail et gestes et postures

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce et leur fréquence ;
- se préserver en matière de gestes et postures.

Eléments du contenu :

1. Les accidents du travail :

- causes principales au sein de la branche ;
- accidents comptabilisés dans l'agence, l'enseigne, le groupe et la TF 1 ;
- règles à suivre lors d'un accident.

2. Les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) : cf. programme CRAM.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM sur les accidents du travail en centre ;
- mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Conduite en sécurité

Objectifs pédagogiques :

- respecter en toute situation les règles de sécurité et de réglementation sociale européenne ;
- appréhender les causes de sinistre et prendre en compte les facteurs générateurs de stress.

Eléments du contenu :

1. Fonctionnement et utilisation du chrono tachygraphe :

- aspects techniques, réglementaires, administratifs de l'usage du tachygraphe ;
- réglementation sociale européenne.

2. Risques d'accident :

- données générales sur les accidents ;
- analyse des facteurs générateurs de sinistres :
- causes techniques (état des matériels ..) ;
- causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration ..) ;
- moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents.

3. Permis de conduire (à points) :

- données générales et code de la route (rappels) ;
- les infractions.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- tests, questionnaires en centre de formation ;
- évaluation en situation au sein de l'agence.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 4 : Conduite économique

Objectifs pédagogiques :

- conduire en limitant la consommation de gazole ;
- améliorer la sécurité.

Eléments du contenu :

1. Les facteurs influençant la consommation :

- vérification avant départ ;
- arrêts-démarrages ;
- choix des rapports de boîte et respect des plages d'utilisation du compteur ;
- respect des règles de sécurité (vitesse, distance de sécurité).

2. La conduite économique, rationnelle et prévisionnelle :

- comportement attendu du chauffeur suivant technologie des véhicules et moyens de calcul ;
- conséquences sur le coût de revient et coût entreprise (sans réduction de la productivité).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- tests en centre de formation ;
- mises en situation réelles en entreprise.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 5 : FCOS

Objectifs pédagogiques : ceux définis par l'accord du négoce de bois et produits dérivés.

Eléments du contenu : cf. accord de branche.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : cf. accord de branche.

Nombre d'heures : 14 heures (suivant accord de branche).

Domaine VI. - Spécificités ou renforcement d'un point

ou d'un autre des domaines précédents

VI.1. Spécificités de l'entreprise : 7 heures

VI.2. Spécificités de la fonction : 7 heures

Total : 14 heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation, à partir de la formation de base générale, d'appréhender des spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce et/ou de renforcer ses acquis dans tel ou tel domaine.

Module 1 : Spécificités de l'entreprise

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance ;
- appréhender le rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales ;
- appréhender le rôle des partenaires sociaux dans la profession ;
- appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite .. en lien avec la convention collective de la branche du bois et produits dérivés (CCN n° 3287).

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

- de situer l'entreprise face à sa concurrence ;
- d'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise, et notamment sur :
 - les produits, les gammes ;

- les messages " propres " en termes d'image et de communication ;
- les procédures ;
- les outils informatiques et documents utilisés au sein de l'entreprise ;
- d'appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- de décoder une fiche de paie et les composantes retraite et prévoyance.

Lorsque l'organisme de formation est multientreprise, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes et dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Spécificités de la fonction

Objectifs pédagogiques : se situer en tant que salarié d'un négoce de bois et produits dérivés en caractérisant la fonction occupée et les tâches à effectuer.

Eléments du contenu :

Il s'agit dans ce module :

- d'établir avec le salarié en formation une fiche sur sa fonction (et compétences attendues) ;
- d'appréhender la fiche de fonction (ou de définition de tâches) au sein de l'entreprise en vue :
- d'une part, de se positionner par rapport à la fonction occupée ;
- d'autre part, de s'autoévaluer ;
- d'appréhender les bases de la législation sociale (convention collective, fiche de paie ..).

Ce module peut être conduit sous forme de synthèse et doit amener :

- à définir la valeur ajoutée de la fonction de chauffeur-livreur ;
- à saisir l'importance de la qualité dans l'ensemble des tâches effectuées.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine VII. - Suivi et bilan formation en organisme de formation (28 heures)

VII.1. Journée d'accueil : 7 heures.

VII.2. Bilan intermédiaire (à mi-parcours de la formation) : 7 heures.

VII.3. Bilan final (avec journée de préparation) : 14 heures.

Aux différentes étapes de la formation, ces temps doivent permettre au salarié en formation :

- de se positionner dans la formation et d'y être accueilli ;
- de se situer par rapport à l'objet de la formation et de faire valider ses acquis.

Module 1 : Journée d'accueil

Objectifs pédagogiques :

- appréhender l'organisation de la branche et le rôle des partenaires sociaux ;
- situer le rôle de la CPNEFP ;
- situer la préparation au certificat de qualification professionnelle dans la politique de formation de la profession ;
- se situer dans le cadre de la préparation au certificat de qualification professionnelle et dans le groupe en formation.

Eléments du contenu (avec interventions de représentants de la profession) :

1. La branche : chiffres clés, évolution (explication du mot négoce), organisation et rôle des partenaires sociaux.
2. La politique de formation au sein de la profession, la composition et le rôle de la CPNEFP.
3. Le CQP au sein de cette politique de formation.
4. La formation de préparation au CQP dans le cadre du contrat ou période de professionnalisation.
5. Les éléments de la formation suivie (planning, alternance, évaluations ..).
6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des salariés en formation).

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Bilan intermédiaire (à mi-parcours de la formation)

Objectifs pédagogiques : établir, à mi-parcours de la formation, un bilan.

Eléments du contenu :

Ce bilan à mi-parcours de la formation doit permettre aux salariés en formation de faire le point sur leur formation à partir :

- d'une évaluation de type " sommatif " (au-delà des évaluations formations proposées par chaque formateur dans son module) ;
- d'un bilan de formation portant sur les contenus, méthodes et relations en vue de réajustements éventuels ;
- d'un suivi individualisé.

Une journée à la fin du 1er trimestre/début du 2e trimestre de formation.

Au cours de cette journée, les tuteurs des salariés en formation peuvent être invités pour les parties bilan et suivi individualisé.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Bilan final (avec journée de préparation)

Objectifs pédagogiques : établir le bilan final de la formation en présence du maximum d'acteurs de la formation et de représentants de la profession.

Eléments du contenu :

- des tests (ou quiz) sur les "essentiels" du métier ;
- un sketch sur une situation particulière pouvant être rencontrée dans le métier (avec clients notamment en agence) ;
- un entretien portant sur le métier au sein de la branche d'appartenance.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- concret ;
- pragmatique.

Nombre d'heures : 14 heures (avec préparation).

En vigueur étendu

I. - DÉFINITION DE LA QUALIFICATION

Basée sur la convention collective nationale du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités " possibles " ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'attaché technico-commercial.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Attaché technico-commercial (ATC) (accès direct)

(branche du négoce du bois et produits dérivés)

Présentation de la fonction

Ambassadeur de la société, il développe le chiffre d'affaires, la rentabilité et le portefeuille clients (existant et prospects), dans le respect de la politique commerciale du négoce et en fonction des objectifs acceptés.

Principales activités

Acteur de la politique commerciale d'agence, tout en participant aux réunions d'agence, l'attaché technico-commercial :

- analyse de manière régulière son portefeuille clients et se fixe les moyens de le développer ;
- prépare, assure puis établit le bilan des visites organisées de clients en remontant les informations ;
- conseille, préconise, présente les produits avec, éventuellement, les fournisseurs comme appui en :
- gérant les échantillons et documentations techniques des produits ;
- actualisant en permanence sa connaissance des produits et en s'autoformant (fournisseurs, documentation) ;
- prend les commandes dans le respect de la délégation tarifaire et des objectifs de CA, de marge, de facturation des services et transports jusqu'au recouvrement des créances ;
- est un des acteurs de la politique risque-crédit fixée par la direction (ouvertures de comptes, encours accordés, recouvrements, fermetures de comptes) ;
- établit (ou fait établir) des devis et assure leur suivi ;
- recueille des informations sur les clients, sur les projets (s'inscrit dans l'environnement), la concurrence (devoir d'information ..) et, en assure la transmission aux autres membres de l'agence ;
- participe, éventuellement, à la négociation avec les fournisseurs dans un cadre établi ;
- participe aux actions promotionnelles ;
- est acteur privilégié de la politique de fidélisation des clients ;
- assure la réponse aux appels d'offre ;
- respecte les procédures et consignes de sécurité, notamment routière.

Autres activités possibles

Participation à des commissions référencement et contribution à la gestion d'une ligne produits.

Tutorat d'un plus jeune, notamment sur spécificités de l'entreprise, groupe ou enseigne.

Place dans l'organigramme du négoce

Placé sous la responsabilité du chef d'agence ou d'un responsable commercial :

- il est membre actif et force de proposition au sein de l'équipe commerciale ;
- il travaille en " binôme " avec la vente interne ou un correspondant interne.

II. - PUBLIC VISÉ ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'attaché technico-commercial (ATC) du négoce de bois et produits dérivés, et, conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle, ce CQP est accessible à :

- des jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'à des adultes en contrat de professionnalisation ;
- des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre de période de professionnalisation et du plan de formation et/ou du droit individuel de formation (DIF) ;
- des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise.

La préparation au CQP en professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans l'accord-cadre sur la création des certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :

PRÉPARATION au CQP : Attaché technico-commercial
CLASSIFICATION et coefficient minimal au début de la formation
Niveau ACT 2 Echelon 1
Coefficient 110 au minimum
CLASSIFICATION et coefficient minimal après obtention du CQP
Niveau ACT 5 Echelon 1
Coefficient 190 au minimum
DURÉE de la formation en professionnalisation : 12 mois
NOMBRE d'heures formation : 560

III. - DOMAINES ET MODULES DE FORMATION

1. Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce de bois et produits dérivés :

1. A fixé à 560 le nombre d'heures de formation (soit 16 semaines de 35 heures).

2. A réparti la formation en 7 domaines :

- connaissance du secteur ;
- techniques et produits ;
- mercatique, communication, accueil et vente ;
- gestion commerciale en agence ;
- hygiène et sécurité ;
- spécificités ;
- suivi et bilan formation en organisme de formation.

3. Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures formation en organisme de formation.

4. Insiste sur la nécessité d'une réflexion, avant le démarrage de la formation, entre les 2 pôles de formation, portant :

- sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs ;
- sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation ;
- réaffirme le rôle formateur de l'entreprise, qui se doit de réfléchir aux fonctions et aux tâches à faire effectuer à chaque étape du contrat (accueil, immersion, apprentissage, validation ..) sous la responsabilité d'un " tuteur " désigné ;
- insiste sur le rôle primordial de ce tuteur qui devra suivre une formation de tuteur assurée par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP, formation portant sur le rôle et les missions.

5. Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :

- des mises en situation ;
 - des travaux pratiques ;
 - des visites ;
 - des interventions de professionnels,
- et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations " concrètes ".

2. Domaines et modules

N° I

DOMAINE : Connaissance du secteur et de l'entreprise

N° module : 1

MODULE : L'environnement concurrentiel, le marché

NOMBRE d'heures module : 7

N° module : 2

MODULE : La branche, l'entreprise (le groupe)

NOMBRE d'heures module : 14

N° module : 3

MODULE : Politique commerciale, relations fournisseurs

NOMBRE d'heures module : 14

NOMBRE d'heures domaine : 35

N° II

DOMAINE : Techniques et produits

N° module : 1

MODULE : Logique de construction

Construire une maison

NOMBRE d'heures module : 70

N° module : 2

MODULE : Les produits de la construction

NOMBRE d'heures module : 91

N° module : 3

MODULE : Lecture et compréhension des documents techniques (langages et symboles)

NOMBRE d'heures module : 21

N° module : 4

MODULE : Notions de réception, de stockage, d'implantation des produits de gestion des stocks, démarque et inventaires

NOMBRE d'heures module : 21

NOMBRE d'heures domaine : 203

N° III
DOMAINE : Mercatique, communication, accueil et vente, négociation commerciale
N° module : 1
MODULE : Mercatique de l'espace de vente
NOMBRE d'heures module : 7
N° module : 2
MODULE : Règles de communication et connaissance de soi
NOMBRE d'heures module : 21
N° module : 3
MODULE : Analyse et connaissance du client
NOMBRE d'heures module : 7
N° module : 4
MODULE : Accueil, image, communication et conduite d'entretiens
NOMBRE d'heures module : 21
N° module : 5
MODULE : Communication téléphonique
NOMBRE d'heures module : 28
N° module : 6
MODULE : Négociation commerciale
NOMBRE d'heures module : 56
N° module : 7
MODULE : Vente des contraintes
NOMBRE d'heures module : 14
NOMBRE d'heures domaine : 154

N° IV
DOMAINE : Gestion commerciale
N° module : 1
MODULE : Calculs et calculs commerciaux
NOMBRE d'heures module : 21
N° module : 2
MODULE : Bureautique, informatique et documents administratifs
NOMBRE d'heures module : 28
NOMBRE d'heures domaine : 49

N° V
DOMAINE : Hygiène et sécurité
N° module : 1
MODULE : Règles d'hygiène et de sécurité au sein du négoce
NOMBRE d'heures module : 7
N° module : 2
MODULE : Accidents du travail, gestes et postures
NOMBRE d'heures module : 7
N° module : 3
MODULE : Conduite en sécurité et maîtrise des risques routiers
NOMBRE d'heures module : 7
NOMBRE d'heures domaine : 21

N° VI
DOMAINE : Spécificités
N° module : 1
MODULE : Spécificités de l'entreprise
NOMBRE d'heures module : 14
N° module : 2
MODULE : Spécificités de la fonction
NOMBRE d'heures module : 7
NOMBRE d'heures domaine : 21

N° VII
DOMAINE : Suivi et bilan
N° module : 1
MODULE : Journée d'accueil
NOMBRE d'heures module : 7
N° module : 2
MODULE : Bilans intermédiaires et travaux sur le projet
NOMBRE d'heures module : 56
N° module : 3
MODULE : Bilan final et soutenance du projet
NOMBRE d'heures module : 14
NOMBRE d'heures domaine : 77
TOTAL : 560

3. Présentation de chaque domaine et des modules
Domaine I. Connaissance du secteur et de l'entreprise :

35 heures

Domaine II. Techniques et produits : 203 heures

Domaine III. Mercatique, communication, accueil et vente, négociation commerciale : 154 heures

Domaine IV. Gestion commerciale : 49 heures

Domaine V. Hygiène et sécurité : 21 heures

Domaine VI. Spécificités : 21 heures

Domaine VII. Suivi et bilan : 77 heures

Total : 560 heures

Domaine I. - Connaissance du secteur et de l'entreprise

I.1. L'environnement concurrentiel, le marché : 7 heures

I.2. La branche, l'entreprise (le groupe) : 14 heures

I.3. Politique commerciale et relations fournisseurs : 14 heures

Total : 35 heures

Ce premier domaine de formation doit permettre au salarié :

- d'appréhender les diverses composantes de la filière bâtiment ;
- de se situer dans l'entreprise et son environnement.

Tout au long de la formation, on saisira toutes les occasions possibles pour revenir sur ces notions pour permettre au salarié de toujours mieux se situer.

Module 1 : l'environnement concurrentiel

Objectifs pédagogiques :

- repérer les différents modes de distribution en matière de construction et différencier le négoce des autres types de distribution ;
- nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée en bois (et matériaux de construction) : enseignes, groupements, indépendants ;
- énoncer quelques chiffres clés du négoce du bois (et matériaux de construction).

Eléments du contenu :

1. Le marché :

- approche du marché du bâtiment ;
- historique ;
- situation actuelle ;
- différents métiers ;
- perspectives.

2. Les parts de marché :

- positionnement et place du négoce (avec explication du terme en tant que distribution spécialisée) ;
- répartition, segmentation ;
- chiffres clés, neuf-ancien, national et régional.

3. Les évolutions stratégiques actuelles et envisageables : au niveau européen, national et régional.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires.

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI " Spécificités liées à l'enseigne ".

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : la branche, l'entreprise (le groupe)

Objectifs pédagogiques :

- caractériser la branche du négoce du bois ;
- caractériser l'agence d'appartenance au sein d'une enseigne (et d'un groupe éventuellement).

Eléments du contenu :

1. La branche du négoce du bois (complément à la journée d'accueil) :

- définition de la branche ;
- caractéristiques de la branche (groupe, enseignes, chiffres) ;
- organisation de la branche.

2. Le négoce d'appartenance en tant qu'entreprise :

- appartenance à une enseigne, à un groupe éventuel ;
- historique de l'entreprise ;
- concepts et valeurs.

3. Les caractéristiques générales :

- les différents services au sein de l'agence ;
- les différentes spécialités et leur implantation ;
- l'assortiment ;
- le référencement.

4. Son organisation fonctionnelle et hiérarchique :

- les personnes au sein de l'agence et leurs fonctions ;
- l'organigramme de l'entreprise.

5. La démarche qualité :

- concepts ;
- applications au sein du négoce lui-même.

6. La stratégie de l'entreprise.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI " Spécificités liées à l'enseigne ".

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 3 : politique commerciale et relations fournisseurs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les axes majeurs de la politique commerciale de l'entreprise d'appartenance ;
- appréhender le rôle et la relation du négoce avec ses fournisseurs, notamment en matière de référencement et politique commerciale.

Eléments du contenu :

1. La politique commerciale :

- facteurs de choix ;
- choix en matière de produits, prix et différenciation de la concurrence.

2. Les fournisseurs :

- les critères et modalités de choix ;
- leur rôle ;
- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ?
- quand ?
- comment ?

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 14 heures.

Domaine II. - Techniques et produits

II.1. Logistique de construction, construire une maison :

70 heures

II.2. Les produits de la construction : 91 heures

II.3. Lecture et compréhension des documents techniques (langages et symboles) : 21 heures

II.4. Notions de réception, de stockage, d'implantation des produits, de gestion des stocks et démarque : 21 heures

Total : 203 heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- d'appréhender le monde du bâtiment dans ses logiques, ses techniques et langages ;
- de caractériser les principaux produits et leur utilisation ;
- de se situer dans des opérations amont ou aval de la vente.

Module 1 : logique de construction, construire une maison

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les caractéristiques du monde du bâtiment ;
- énoncer les différentes étapes de la construction et les fonctions des intervenants à chaque étape.

Eléments du contenu :

1. Le monde du bâtiment :

- structures ;
- organisation et liens ;
- vocabulaire ;
- état d'esprit.

2. La construction :

- étapes et spécialités ;
- métiers du gros oeuvre et fonctions dans la construction (gros oeuvre, charpente, couverture, aménagement, isolation) ;
- métiers du second oeuvre et fonctions dans la construction (menuiserie intérieure et extérieure, revêtements de sol).

3. L'approche des métiers et techniques de mise en oeuvre :

- gros oeuvre : présentation théorique avec si possible journée en situation avec maçon (1 jour) ;
- second oeuvre : présentation théorique avec si possible journées avec professionnels ;
- menuisier extérieur (1 jour) ;
- plaquiste (1 jour) ;
- menuisier d'intérieur (2 jours).

NB : il pourra être aussi fait appel à d'autres corps de métiers ainsi qu'à des fournisseurs.

4. L'approche des documentations techniques :

- normes et réglementations (ex. : pose de menuiseries extérieures, parquet et revêtement sols stratifiés) ;
- maison ossature bois ;
- produits respectant l'environnement.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation :
- contrôle de connaissances en salle ;
- mise en situation, travaux pratiques ;
- en négoce : contrôle continu des connaissances spécifiques.

Nombre d'heures : 70 heures.

Module 2 : les produits de la construction

Objectifs pédagogiques :

- à partir des connaissances techniques de chaque métier de la

construction :

- identifier les familles de produits de chaque spécialité et les principaux produits ;
- énoncer les arguments techniques et commerciaux des produits ;
- associer en vue de conseil, les ventes additionnelles possibles aux produits.

Eléments du contenu :

1. Le plan de vente en négoce :

- les familles de produits et les sous-familles de produits ;
- les 20/80 de chaque famille ;
- les caractéristiques des principaux produits de chaque famille :
 - destination, description ;
 - conditions d'emploi et de mise en oeuvre (contraintes, avantages, inconvénients) ;
 - produits complémentaires ;
 - documentation technique : constitution, gestion ;
 - fournisseurs.

2. Le plan d'action commerciale :

- les priorités en matière commerciale pour chaque famille de produits et les principaux produits.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- en centre de formation : à partir de questionnaires, travaux pratiques et mises en situation ;
- en agence : mise en situation.

Nombre d'heures : 91 heures.

Module 3 : lecture et compréhension
des documents techniques (langages et symboles)

Objectifs pédagogiques :

- appréhender le langage spécifique du monde de la construction ;
- décoder un plan de bâtiment ;
- appréhender un descriptif quantitatif.

Eléments du contenu :

- lecture de différents types de plans et métrés, et acquisition du vocabulaire technique ;
- approche des symboles utilisés en dessin de bâtiment ;
- lecture de descriptifs quantitatifs.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : exercices pratiques tant en centre de formation qu'en entreprise.

Nombre d'heures : 21 heures.

Module 4 : notions de réception, stockage, implantation des produits,
gestion des stocks, démarque et inventaires

Objectifs pédagogiques :

Caractériser les différentes étapes de la réception des produits à leur sortie au sein du négoce :

- intervenants ;
- procédures ;
- sécurité.

Eléments du contenu :

1. La réception :

- procédures et documents liés ;
- fonction du magasinier ;
- règles de sécurité.

2. Le stockage :

- règles de rangement ;
- intervenants ;
- procédures et documents liés ;
- règles de sécurité.

3. L'implantation des produits :

- principes et règles ;
- intervenants ;
- procédures ;
- règles de sécurité.

4. La gestion des stocks :

- principes généraux ;
- règles et procédures ;
- codification ;
- contrôle des entrées et sorties.

5. La démarque :

- définition ;
- moyens de lutte ;
- procédures.

6. Les inventaires :

- objectifs ;
- types ;
- organisation.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires ;
- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Nombre d'heures : 21 heures.

Domaine III. - Mercatique. - Communication

Accueil et vente. - Négociation commerciale

III.1. Mercatique de l'espace de vente : 7 heures

III.2. Règles de communication et connaissance de soi :

21 heures

III.3. Analyse et connaissance du client : 7 heures

III.4. Accueil, image, communication et conduite d'entretiens :

21 heures

III.5. Communication téléphonique : 28 heures

III.6. Négociation commerciale : 56 heures

III.7. Vente des contraintes : 14 heures

Total : 154 heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- de se situer en tant que membre du personnel du négoce au service du client ;

- d'accueillir, s'entretenir et négocier avec tout client.

Module 1 : Mercatique de l'espace de vente

Objectifs pédagogiques :

- optimiser l'espace de vente (présentation, mise en avant des produits) ;

- dynamiser les ventes.

Eléments du contenu :

1. Mercatique : notions de base.

2. Agencement de l'espace de vente : mise en application des techniques de base de mercatique :

- les critères physiques ;

- les points chauds, les points froids.

3. Démarche d'implantation.

4. Dynamisation des ventes, politique de prix.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Règles de communication et connaissance de soi

Objectifs pédagogiques :

- caractériser les règles générales en matière de communication ;

- identifier les outils de communication ;

- mieux se connaître pour être plus efficace.

Eléments du contenu :

I. - Communication :

1. La communication :

- nature ;

- mode ;

- outils ;

- facilitateurs et réducteurs.

2. L'expression orale :

- ses composantes ;

- entraînement.

3. La communication non verbale :

- impact (tenue vestimentaire ..) ;

- intérêts et limites.

II. - Connaissance de soi :

- qualités attendues d'un salarié du négoce des matériaux de construction et dans la fonction d'attaché technico-commercial ;

- analyse de ses points forts et points faibles au regard des qualités ;

- mise en place de stratégie personnelle en vue d'amélioration.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;

- évaluation en agence du comportement personnel dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 21 heures.

Module 3 : Analyse et connaissance du client

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différents types de clients dans le secteur du négoce du bois et des matériaux de construction ;
- caractériser le processus de prise de décision.

Eléments du contenu :

1. Les différents types de clients :

- classification : professionnels-particuliers, bricoleur lourd-bricoleur léger, autoconstructeur-autorénovateur, hommes-femmes ;
- attentes, motivations, besoins, attitudes, comportements ;
- évolutions " constatées " et " à venir ".

2. Le processus de prise de décision : suivant le type de client.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique : évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 4 : accueil, image et communication, conduite d'entretiens

Objectifs pédagogiques :

- accueillir au mieux les clients et répondre au mieux à leurs attentes.

Eléments du contenu :

1. L'importance de l'image :

- définition ;
- supports et vecteurs de l'image.

2. L'entretien :

- composantes ;
- variantes en fonction du lieu, du moment ;
- phénomènes relationnels.

3. Les qualités attendues dans la phase d'entretien :

- comportementales ;
- physiques ;
- psychologiques.

4. L'entraînement à l'entretien dans des situations diverses :

- en tant qu'acteur ;
- en tant qu'analyste.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation ;
- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 21 heures.

Module 5 : Communication téléphonique

Objectifs pédagogiques : utiliser de manière correcte le téléphone dans des situations courantes de la vie d'une agence de négoce du bois.

Eléments du contenu :

1. La communication téléphonique :

- différentes fonctions : entre services, avec l'extérieur ;

- avantages et inconvénients (optimisation, coûts ..) ;

- différenciation avec la communication directe ;

- précautions nécessaires, préparation.

2. L'utilisation du téléphone :

- techniques suivant appel passé ou reçu, et objet de l'appel ;

- qualités requises, efficacité.

3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses :

- prospection ;

- relances téléphoniques-devis ;

- prise de rendez-vous ;

- réponses aux appels (et objections ..) ;

- relations fournisseurs et clients.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques ;

- évaluation en agence dans des situations diverses.

Nombre d'heures : 28 heures (en 4 fois au minimum).

Module 6 : Négociation commerciale

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les différentes étapes de préparation, réalisation et suivi d'une tournée commerciale et des entretiens liés.

Eléments du contenu :

1. La préparation de la tournée commerciale et des entretiens :

- l'approche et la gestion du secteur ;

- l'analyse du portefeuille clients (existant et évolutions prospects) ;

- la prise de rendez-vous ;

- l'organisation du planning :

- priorisation dans la tournée ;

- préparation de chaque entretien envisagé.

2. La tournée commerciale : son déroulement.

3. L'entretien commercial :

- les différents types d'entretiens (prospection, maintenance, reconquête ..) ;

- l'écoute et l'analyse des besoins ;

- les techniques d'entretien et de négociation ;

- les réponses aux objections ;

- la vente des contraintes (crédit client, outils de fidélisation) ;

- la conclusion ;

- le bilan.

4. Le suivi de la tournée et des entretiens :

- les devis ;

- les comptes-rendus (qualité ..) ;

- le suivi de la clientèle ;

- le règlement des litiges (et positionnement personnel ..).

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de tests et simulations en organismes de formation ;

- évaluation en situation en agence.

Nombre d'heures : 56 heures.

Module 7 : Vente des contraintes

Objectifs pédagogiques : assurer la vente en maîtrisant les risques et en utilisant les outils à disposition.

Eléments du contenu :

1. Les techniques d'appréciation du risque (crédit, financement ..).

2. L'ouverture et la fermeture de compte.

3. Les outils de paiement (cash, chèque, traite, virement, délégation et cession de créance ..).

4. Les outils de garantie.

5. Les argumentaires de vente des contraintes.

6. La gestion des difficultés (refus à un client, impayés et leur suivi, recouvrement).

Ce module, à partir d'apports théoriques, se fera avec des mises en situation et jeux de rôles.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre dans des mises en situation ;

- évaluation en entreprise dans toute nouvelle situation, et situations délicates.

Nombre d'heures : 14 heures.

Domaine IV. - Gestion commerciale en agence

IV.1. Calculs et calculs commerciaux : 21 heures

IV.2. Bureautique, informatique et documents administratifs :

28 heures

Total : 49 heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- de mieux maîtriser les opérations de calcul nécessaires dans l'exercice de son métier ;

- d'utiliser l'outil informatique dans ses tâches habituelles au sein du négoce.

Module 1 : Calculs et calculs commerciaux

Objectifs pédagogiques :

- maîtriser les bases de calcul pour des opérations courantes de prise de cotes, calculs d'aires et de volumes ;

- maîtriser les bases du calcul commercial.

Eléments du contenu :

I. Révision des bases de calcul :

- opérations ;

- unités des mesures,
en vue de la prise de cotes, calculs d'aires, de surface et volumes.

2. Bases de calculs commerciaux :

- terminologie ;

- méthodes de calcul,
en vue de calculer et différencier : prix d'achat, prix de revient, prix de vente (hors taxe, TTC) remise, marge, coefficient.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles ;

- évaluation en situation en agence dans les opérations courantes.

Nombre d'heures : 21 heures.

Module 2 : Bureautique, informatique et documents administratifs

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les outils informatiques et les utiliser dans des opérations courantes ;

- nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés par l'attaché technico-commercial (ATC) dans ses différentes tâches au sein d'un négoce du bois (et de matériaux de construction) ;

Eléments du contenu :

1. Les différents documents administratifs utilisés au sein du négoce :

- rôle (lien aux procédures ..) ;

- utilisation ;

- circulation.

2. La bureautique et l'informatique au sein de l'agence :

- les outils : rôle, matériel, fonctionnalités, logiciels de base ;

- leur utilisation dans les différentes opérations : comptage, commande, stocks, transmission d'informations ;

- tenue à jour du fichier clients ;

- analyse et décisions...

4. Les différents outils de communication (hors bureautique et informatique).

Lorsque l'organisme de formation est " multientreprises " il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques ;

- évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information.

Nombre d'heures : 28 heures.

Domaine V. - Hygiène et sécurité

V.1. Règles d'hygiène et sécurité au sein du négoce : 7 heures

V.2. Accidents du travail et gestes et postures : 7 heures

V.3. La conduite en sécurité et maîtrise des risques routiers :

7 heures

Total : 21 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de se situer au sein de l'agence en tant que personne responsable tant de sa propre sécurité que de celle des autres.

Module 1 : Règles d'hygiène et sécurité au sein du négoce

Objectifs pédagogiques :

- appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le document unique ;

- appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de la médecine du travail et organismes de contrôle.

Eléments du contenu :

1. La réglementation en matière de prévention et de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur :

1. Pour les personnels et partenaires.

2. Pour les clients.

3. Pour les biens.

2. La réglementation en matière de respect de l'environnement.

3. Les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle

4. Le document unique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM, en centre de formation ;
- questionnement spécifique au sein de l'agence sur le document unique.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Accidents du travail et gestes et postures

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce et leur fréquence ;
- se préserver en matière de gestes et postures.

Eléments du contenu :

1. Les accidents du travail :

- causes principales au sein de la branche ;
- accidents comptabilisés dans le négoce, l'enseigne, le groupe et la TF 1 ;
- règles à suivre lors d'un accident.

2. Les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) :

- cf. programme CRAM.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de tests type QCM sur les accidents du travail en centre ;
- mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce.

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : La conduite en sécurité
et maîtrise des risques routiers

Objectifs pédagogiques : maîtriser la conduite automobile.

Eléments du contenu :

1. Les risques d'accidents routiers :

- données générales sur les accidents ;
- analyse des facteurs générateurs d'accidents :
 - causes techniques (état des matériels ..) ;
 - causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration).

2. Les moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents :

- comportement dynamique ;
- comportement circulation ;
- référentiel de conduite.

3. Le permis de conduire (à points) :

- données générale et code de la route (rappels) ;
- infractions.

4. Le constat amiable.

5. L'approche de la conduite économique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluations sous forme de QCM en centre de formation ;
- échanges réguliers entre négoce et tuteur.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine VI. - Spécificités

VI.1. Spécificités de l'entreprise : 14 heures

VI.2. Spécificités de la fonction : 7 heures

Total : 21 heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- de mieux appréhender les spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce ;
- de mieux maîtriser sa fonction au sein du négoce et de s'auto-évaluer.

Module 1 : Spécificités de l'entreprise

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance ;
- appréhender le rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales ;
- appréhender le rôle des partenaires sociaux dans la profession ;
- appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite au sein du négoce, en lien avec la convention collective nationale (CCN n° 3287) du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés.

Eléments du contenu :

Ce module doit permettre :

- de situer l'entreprise face à sa concurrence ;
- d'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise, et notamment sur :
 - les avantages concurrentiels ;
 - les produits, les gammes ;
 - les messages " propres " en termes d'image et de communication ;
 - les outils et documents utilisés au sein de l'entreprise ;
- d'appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- de lire une fiche de paie et les composantes retraite et prévoyance.

Lorsque l'organisme de formation est multientreprise, il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation, tout en conservant la maîtrise pédagogique.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation à partir de questionnaires, tests " spécifiques " aux entreprises elles-mêmes et dans des situations courantes.

Nombre d'heures : 14 heures.

Module 2 : Spécificités de la fonction

Objectifs pédagogiques : se situer en tant que salarié d'un négoce du bois (et matériaux de construction) en caractérisant la fonction occupée.

Eléments du contenu :

Il s'agit dans ce module :

- soit d'établir avec les stagiaires eux-mêmes une fiche de fonction à compléter au fur et à mesure à des étapes différentes de la formation (en lien avec le tuteur et le responsable des ressources humaines de l'entreprise) ;
- soit d'appréhender la fiche de fonction ou de définition de tâches au sein de leur propre agence et de les aider à s'auto-évaluer et se positionner, soit en tant qu'ATC polyvalent ou spécialisé.

Ce module doit permettre au salarié en formation :

- de situer sa fonction au sein d'un négoce et de la branche (convention collective nationale n° 3287) ;

- de s'approprier les composantes de sa fonction ;
- d'énoncer les critères d'évaluation de sa fonction.

Nombre d'heures : 7 heures.

Domaine VII. - Suivi et bilan

VII.1. Journée d'accueil : 7 heures

VII.2. Bilans intermédiaires et travaux sur le projet :

56 heures

VII.3. Bilan final et soutenance projet : 14 heures

Total : 77 heures

Module 1 : Journée d'accueil

Objectifs pédagogiques :

- appréhender l'organisation de la branche et le rôle des partenaires sociaux ;
- situer le rôle de la CPNEFP ;
- situer la préparation au certificat de qualification professionnelle dans la politique de formation de la profession ;
- se situer dans le cadre de la préparation au certificat de qualification professionnelle et dans le groupe en formation.

Éléments du contenu (avec interventions de représentants de la profession et des enseignes concernées) :

1. La branche :

- chiffres clés, évolution (explication du mot " négoce ") ;
- organisation et rôle des partenaires sociaux.

2. La politique de formation au sein de la profession et le rôle de la CPNEFP.

3. Le CQP au sein de cette politique de formation.

4. La formation de préparation au CQP dans le cadre de contrat (ou période) de professionnalisation.

5. Les éléments de la formation suivie (planning, alternance, évaluations).

6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des salariés en formation, attentes de chacun des salariés en formation, confrontation attentes des salariés en formation, projet de formation).

Nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Bilans intermédiaires et travaux sur le projet

Objectifs pédagogiques :

- établir en début et fin de période de 3 mois de formation un bilan ;
- préparer le bilan final.

Éléments du contenu :

A. - Bilan intermédiaire de la formation :

1. Tests et questionnaires : autocorrectifs proposés par les différents formateurs.

2. Questionnaires sur la formation elle-même, portant sur les contenus, méthodes et relations.

B. - Préparation du bilan final :

1. Point sur le thème de soutenance et du projet conduit en négoce.

2. Préparation à la soutenance.

3. Point sur l'appropriation de la fonction.

Deux journées au minimum tous les 3 mois environ.

Nombre d'heures : 56 heures.

Module 3 : Bilan final et soutenance projet

Objectifs pédagogiques : établir le bilan final de la formation en présence du maximum d'acteurs de la formation et représentants de la profession.

Eléments du contenu :

1. Une négociation commerciale à partir d'un cas concret.
2. Une soutenance sur un dossier préparé en cours de formation (projet) :
 - dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce ;
 - dossier présenté devant le jury et servant de base, notamment à l'évaluation :
 - des acquisitions de base ;
 - de l'appropriation de la fonction.

Nombre d'heures (préparation et jury) : 14 heures.

En vigueur étendu

I. - DÉFINITION DE LA QUALIFICATION

Basée sur la convention collective nationale du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités " possibles " ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'attaché technico-commercial.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Attaché technico-commercial (ATC) (accès pour vendeur interne)

(négoce du bois et produits dérivés)

Présentation de la fonction

Ambassadeur de la société, il développe le chiffre d'affaires, la rentabilité et le portefeuille clients (existants et prospects), dans le respect de la politique commerciale du négoce et en fonction des objectifs acceptés.

Principales activités

Acteur de la politique commerciale d'agence, tout en participant aux réunions d'agence, l'attaché technico-commercial :

- analyse de manière régulière son portefeuille clients et se fixe les moyens de le développer ;
 - prépare, assure puis établit le bilan des visites organisées de clients en remontant les informations ;
 - conseille, préconise, présente les produits avec, éventuellement, les fournisseurs comme appui en :
 - gérant les échantillons et documentations techniques des produits ;
 - actualisant en permanence sa connaissance des produits et en s'autoformant (fournisseurs, documentation) ;
 - prend les commandes dans le respect de la délégation tarifaire et des objectifs de CA, de marge, de facturation des services et transports, jusqu'au recouvrement des créances ;
 - est un des acteurs de la politique risque-crédit fixée par la direction (ouvertures de comptes, encours accordés, recouvrements, fermetures de comptes) ;
 - établit (ou fait établir) des devis et assure leur suivi ;
 - recueille des informations sur les clients, sur les projets (s'inscrit dans l'environnement), la concurrence (devoir d'information...) et en assure la transmission aux autres membres de l'agence ;
 - participe, éventuellement, à la négociation avec les fournisseurs dans un cadre établi ;
 - participe aux actions promotionnelles ;
 - est acteur privilégié de la politique de fidélisation des clients ;
 - assure la réponse aux appels d'offre ;
 - respecte les procédures et consignes de sécurité, notamment routière.
- Autres activités possibles

Participation à des commissions référencement et contribution à la gestion d'une ligne produits.

Tutorat d'un plus jeune, notamment sur les spécificités de l'entreprise, groupe ou enseigne.
Place dans l'organigramme du négoce

Placé sous la responsabilité du chef d'agence ou d'un responsable commercial :

- il est membre actif et force de proposition au sein de l'équipe commerciale ;
- il travaille en " binôme " avec la vente interne ou un correspondant interne.

II. - PUBLIC VISÉ ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Cette voie de préparation au certificat de qualification professionnelle (CQP) d'attaché technico-commercial (ATC) s'adresse à des salariés de négoce ayant le statut de vendeur interne, confirmé :

- soit par le CQP de vendeur interne ;
- soit par une expérience minimale de 2 ans comme vendeur interne dans l'entreprise ou dans la branche.

Cette préparation peut se faire :

- soit dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- soit dans le cadre du plan de formation ou droit individuel à la formation (DIF) sur temps de travail ;
- soit dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La sélection du public pour cette préparation est réalisée par le négoce, l'entreprise ou l'enseigne (à partir de demandes éventuelles à l'initiative des salariés) :

PRÉPARATION au CQP

Attaché technico-commercial

CLASSIFICATION et coefficient minimal au début de la formation

Le salarié non titulaire du CQP de vendeur interne est classé au niveau ACT 3, échelon 1, coefficient 135 au minimum.

CLASSIFICATION et coefficient minimal au début de la formation

Le salarié titulaire d'un CQP de vendeur interne est classé au niveau ACT 3, échelon 2, coefficient 150 au minimum.

CLASSIFICATION et coefficient minimal après l'obtention du CQP

Niveau ACT 5, échelon 1, coefficient 190 au minimum.

DURÉE de la formation en professionnalisation

10 mois

NOMBRE d'heures formation

245

III. - MODALITÉS DE FORMATION

La formation se fera en alternance entre 2 pôles de formation :

- un centre de formation au sein duquel sera désigné un formateur référent ;
- une agence au sein de laquelle sera désigné un tuteur (1er responsable de la formation). Tout tuteur devra suivre une formation à cette fonction assurée par un organisme différent de celui intervenant dans la formation de préparation au CQP-formation ;
- portant sur le rôle et missions ;
- assurée par regroupements et visites tout au long de la formation du salarié préparant le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- la liaison entre les 2 pôles étant assurée par un livret de suivi, des visites et contacts téléphoniques.

Le projet de fin de formation, dont le thème sera choisi en accord avec le centre de formation et le négoce, devra refléter l'aptitude du salarié à exercer la fonction d'ATC... Le travail sur le projet se fera principalement en négoce, en lien avec le tuteur, mais des points seront faits en centre de formation au cours des bilans intermédiaires.

IV. - DOMAINES DE FORMATION

a) Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce du bois :

1. A fixé à 245 heures le nombre d'heures de formation (soit 7 semaines de 35 heures).

2. A réparti la formation en 7 domaines avec :

- d'une part, des approfondissements des domaines et modules portés dans la formation de vendeur interne ;
- d'autre part, des compléments de formation, notamment en gestion commerciale au sein du domaine IV.

La répartition horaire proposée est la suivante :

N° domaine : I

APPELLATION du domaine : Connaissance du secteur

AXE DE FORMATION :

Approfondissement
Actualisation
NOMBRE d'heures : 7

N° domaine : II
APPELLATION du domaine : Techniques et produits
AXE DE FORMATION :
Approfondissement
Actualisation
NOMBRE d'heures : 35

N° domaine : III
APPELLATION du domaine : Mercatique, communication,
Accueil et vente,
Négociation commerciale
AXE DE FORMATION :
Relations avec clients (70 heures)
Relations avec fournisseurs (14 heures)
NOMBRE d'heures : 84

N° domaine : IV
APPELLATION du domaine : Gestion commerciale
AXE DE FORMATION :
Approfondissement
NOMBRE d'heures : 28

N° domaine : V
APPELLATION du domaine : Hygiène et sécurité
AXE DE FORMATION :
Règles
Gestes et postures
Conduite en sécurité et maîtrise des risques routiers
NOMBRE d'heures : 14

N° domaine : VI
APPELLATION du domaine : Spécificités
AXE DE FORMATION :
Approche de la fonction et des différences avec vendeur interne
NOMBRE d'heures : 14

N° domaine : VII
APPELLATION du domaine : Suivi et bilan
AXE DE FORMATION :
Suivi personnalisé et préparation projet
Jury et soutenance projet
NOMBRE d'heures : 63
TOTAL 245

b) Présentation de chaque domaine de formation
Domaine I. - Connaissance du secteur

But :

A partir de l'expérience acquise, permettre aux salariés en formation de synthétiser et stabiliser leurs connaissances et de se situer :

- au sein de la branche professionnelle ;
- face aux évolutions actuelles et évolutions envisagées.

Contenu :

1. Point sur la branche (du négoce du bois et produits dérivés) :

- historique ;
- organisation.

2. Point sur le marché et enseignes :

- évolutions actuelles ;
- évolutions envisagées.

3. Point sur l'entreprise :

- évolutions stratégiques ;
- démarche qualité.

4. Point sur les fournisseurs et référencement.

Méthodes :

- échanges d'expériences ;
- apports complémentaires ;
- élaboration de tableaux synthétiques.

Nombres d'heures : 7 heures.

Domaine II. - Techniques et produits

But :

A partir de l'expérience acquise et des interrogations des salariés en formation :

- appréhender les caractéristiques techniques des nouveaux produits et produits les plus demandés par les clients en tournée ;
- préparer des argumentaires sur les produits les plus demandés.

Contenu :

1. Les produits de base pour un ATC :

- 20/80 ;
- produits nouveaux.

2. L'argumentation relative aux produits les plus demandés :

- recherche ;
- échanges avec ATC confirmés.

Méthodes :

- travaux personnels ;
- travaux de groupe ;
- apports complémentaires ;
- échange avec ATC confirmés.

Nombre d'heures : 35 heures.

Domaine III. - Mercatique, communication, accueil et vente, négociation commerciale

1. Relations avec clients

But :

Permettre aux salariés en formation d'acquérir les connaissances de base ou de se perfectionner en matière d'entretiens et de négociation commerciale.

Contenu :

I. - L'approche commerciale :

- les différents types d'approche commerciale (prospection maintenance, reconquête) ;
- les différentes actions pour chaque type d'approche (face à face, phoning, télématique).

II. - Entretien et négociation commerciale :

1. La préparation commerciale :

- l'approche et la gestion du secteur ;
- l'analyse du portefeuille clients (existants et évolutions prospects) ;
- l'organisation et le planning :
- priorisation (produits, secteurs, prospects...) ;
- préparation de chaque entretien envisagé ;

- la prise de rendez-vous.

2. L'organisation et la gestion du temps.

3. L'entretien commercial :

- l'écoute et l'analyse des besoins ;

- les techniques d'entretien et de négociation ;

- Les réponses aux objections ;

- la vente des contraintes (cf. 3) ;

- la conclusion et la proposition commerciale ;

- le bilan.

4. Le suivi des entretiens :

- les devis ;

- les compte-rendus (qualité ...) ;

- le suivi de la clientèle ;

- le règlement des litiges (et positionnement personnel ...).

III. - La vente des contraintes :

- les techniques d'appréciation du risque (crédit, financement ...) ;

- l'ouverture et la fermeture de compte ... ;

- les outils de paiement (cash, chèque, traite, virement, délégation et cession de créance ...) ;

- les outils de garantie ;

- les argumentaires de vente des contraintes ;

- la gestion des difficultés (refus à un client, impayés et leur suivi, recouvrement).

Méthodes :

- mise en situation ;

- apports théoriques ;

- échanges d'expériences.

Nombre d'heures : 70 heures (56 heures pour les points 1 et 2, 14 heures pour le point 3).

2. Relations avec fournisseurs

But :

Appréhender la chaîne logistique et se situer dans le respect des directives du négoce (ou de l'enseigne) par rapport aux fournisseurs.

Contenu :

1. L'approche de la négociation des achats et approvisionnements.

2. La relation avec les fournisseurs en tant qu'appui technique sur :

- les nouveaux produits ;

- les réponses techniques (normes, garanties ...) ;

- les tournées en accompagnement.

3. La chaîne logistique et le suivi :

- de l'amont en aval ;

- en lien avec la direction et l'équipe de l'agence.

Méthodes :

- mise en situation ;
- apports théoriques ;
- échanges d'expériences.

Nombre d'heures : 14 heures.
 Domaine IV. - Gestion commerciale

But :

A partir de l'expérience et des questions des salariés en formation, permettre à chacun d'être plus à l'aise en gestion commerciale :

- la marge ;
- les tarifs.

Contenu :

1. Les calculs et calculs commerciaux pour un ATC :

- rappels ;
- cas concrets.

2. Les tarifs : composition d'un prix.

3. La marge :

- définition ;
- respect.

Compléments spécifiques à la fonction d'ATC par rapport à la fonction de vendeur interne.

Méthodes :

- échanges ;
- apports théoriques.

Nombre d'heures : 28 heures.
 Domaine V. - Hygiène et sécurité

But :

A partir de l'expérience des stagiaires :

- faire le point sur les règles d'hygiène et de sécurité au sein du négoce ainsi que sur gestes et postures ;
- maîtriser la conduite automobile.

Contenu :

I. - Les règles d'hygiène et de sécurité au sein du négoce :

1. Réglementation en matière de prévention et de sécurité.
2. Réglementation en matière de respect de l'environnement.
3. Rôles et missions des différents intervenants en matière d'hygiène et sécurité.

II. - Les gestes et postures :

1. Rappels sur les accidents du travail.
2. Les bons gestes et les bonnes postures dans son travail.

III. - La conduite en sécurité et maîtrise du risque routier :

1. Les risques d'accidents routiers :

- données générales sur les accidents ;
- analyse des facteurs générateurs d'accidents ;
- causes techniques (état des matériels) ;

- causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration) ;

2. Les moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents :

- comportement dynamique ;

- comportement circulation ;

- référentiel de conduite.

3. Le permis de conduire à points :

- données générales et code de la route (rappels) ;

- infractions.

4. Le constat amiable.

5. Approche de la conduite économique.

Méthodes :

- travaux personnels et de groupe, mise en situation ;

- rappels et vérification en négoce.

Nombre d'heures : 14 heures.

Domaine VI. - Spécificités

But :

Permettre aux salariés en formation d'énoncer les différences entre les fonctions de vendeur interne et d'ATC et d'échanger sur ce sujet avec des ATC confirmés ayant été au préalable vendeur interne.

Contenu :

La fonction d'ATC :

- tâches et missions, respect des procédures ;

- relations au sein de l'agence :

- travail avec collègues ;

- lien avec direction.

- relations hors agence :

- clients ;

- fournisseurs.

Méthodes :

- travaux personnels et de groupe (avec élaboration possible de fiches métiers) ;

- échanges avec ATC confirmés.

Nombre d'heures : 14 heures.

Domaine VII. - Suivi, bilan, ouvertures, projet

But :

- assurer un suivi personnalisé par rapport au changement de fonction ;

- encadrer la conduite d'un projet à présenter en jury final avec implication du tuteur du négoce.

Contenu :

1. Journée d'accueil (7 heures) :

- clarification des objectifs de la période de formation ;

- clarification des attentes et du projet individuel des stagiaires.

2. Journées de suivi et préparation d'un projet (42 heures) avec bilans intermédiaires :

- choix du thème en lien avec le négoce ;
- bases de recherche (à poursuivre en négoce avec tuteur et autres salariés ...) ;
- préparation à la soutenance.

3. Journées de bilan final (14 heures) :

- entretien ;
- soutenance du projet.

Méthodes :

- apports théoriques ;
- travaux personnels ;
- travaux de groupe.

Nombre d'heures : 63 heures.

Avenant n° 2 du 17 juillet 2006 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

[En vigueur étendu](#)

Vu l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord du 11 janvier 2001 relatif à la FIMO-FCOS dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP ;

Vu l'accord de branche du 17 juillet 2006 portant création de 3 CQP de chauffeur-livreur, d'attaché technico-commercial (accès direct) ", d'attaché technico-commercial (accès pour vendeur interne) dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du champ de la convention collective nationale du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (certificats de qualification professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en oeuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

A cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en oeuvre des CQP. Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP. En conséquence, cette formation sera mise en oeuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Champ d'application

Article 1er
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

" Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail." (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-5-1 du code du travail (arrêté du 26 juin 2007, art. 1er).

Reconnaissance des CQP

Article 2

En vigueur étendu

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en oeuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs de chaque CQP énumérés ci-dessous :

- chauffeur-livreur ;
- attaché technico-commercial (accès direct) ;
- attaché technico-commercial (accès pour vendeur interne).

Classement des CQP dans les grilles de classifications professionnelles.

Article 3

En vigueur étendu

Ainsi, en application de l'article 1.2 de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle. En toute hypothèse, le salarié ne peut se voir imposer une rétrogradation de son niveau ou de son coefficient pour bénéficier d'une entrée dans le processus de formation d'un CQP. Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord-cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure. Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

3.1. Reconnaissance du CQP de chauffeur-livreur

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de chauffeur-livreur, le salarié sans qualification particulière est classé au niveau II, échelon 2 D, coefficient 110 au minimum, et le salarié titulaire d'une FIMO est classé au niveau III, échelon 3 G, coefficient 135 au minimum.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de chauffeur-livreur et dans la mesure où il aura son examen, le salarié est classé au niveau IV, échelon 1 H, coefficient 150 au minimum, ou au niveau IV, échelon 2 I, coefficient 170 si le salarié est titulaire d'un CACES de catégorie 6 ou de catégorie supérieure.

3.2. Reconnaissance du CQP d'attaché technico-commercial (accès direct)

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP d'attaché technico-commercial (accès direct), le salarié est classé au niveau ACT 2, échelon 1, coefficient 110 au minimum.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP d'attaché technico-commercial (accès direct) et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au niveau ACT 5, échelon 1, coefficient 190 au minimum.

3.3. Reconnaissance du CQP d'attaché technico-commercial (accès pour vendeur interne)

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP d'attaché technico-commercial (accès pour vendeur interne), le salarié non titulaire du CQP de vendeur interne est classé au niveau ACT 3, échelon 1, coefficient 135 au minimum, et le salarié titulaire d'un CQP de vendeur interne est classé au niveau ACT 3, échelon 2, coefficient 150 au minimum.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP d'attaché technico-commercial (accès pour vendeur interne) et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au niveau ACT 5, échelon 1, coefficient 190 au minimum.

Force obligatoire de l'accord

Article 4 **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Article 5 **En vigueur étendu**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Fait à Paris, le 17 juillet 2006.

Accord du 25 octobre 2006 relatif à la fonction tutorale

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CSFV-CFTC ;
Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;

En vigueur étendu

Vu l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 portant sur les classifications professionnelles ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP ;

Vu le cahier des charges pédagogiques commun aux CQP adopté le 21 avril 2006 par la CPNEFP,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En vigueur étendu

En application du champ de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (CCN n° 3287) et de son accord portant sur les classifications professionnelles du 17 décembre 1996 et des accords professionnels du 29 novembre 2004 et du 22 décembre 2005, les parties signataires sont convenues d'accompagner et de reconnaître les tuteurs.

Cet engagement se traduit par le présent dispositif visant à finaliser la formation obligatoire et la reconnaissance des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre des CQP notamment, et ce conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Champ d'application

Article 1er **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Formation de tuteur

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'accord professionnel du 29 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires complètent les dispositions du dit accord pour renforcer le dispositif "tutorat".

En conséquence, ils considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire par un organisme différent de celui qui assure la formation au CQP.

Un certain nombre d'entreprises du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés a recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance, en contrat de professionnalisation et en périodes de professionnalisation.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour permettre le développement des actions de formation de l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA Intergros - compétent pour la branche - pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la période de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 7 de l'accord du 29 novembre 2004, et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

Charte de la fonction tutorale

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, ou salarié en période de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés qui le souhaitent, les signataires ont défini une "charte de la fonction tutorale" annexée au présent accord.

Reconnaissance du tuteur

Article 4

En vigueur étendu

Le salarié, volontaire :

- justifie de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- de toute évidence, ne peut être classé à une classification inférieure à celle du salarié à l'issue de sa formation, notamment celui en situation de formation dans le cadre d'un CQP(certificat de qualification professionnelle).

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant soit :

- une prime de tutorat ;
- une augmentation de salaire ;
- une qualification adaptée ;
- des congés, etc.

Force obligatoire de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la fonction tutorale, ne peuvent comporter de clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour le salarié.

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Article 6

En vigueur étendu

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise de 1 exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de signature.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

Annexe

En vigueur étendu

Objectif

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation met en oeuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation. Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de 3 salariés dans l'entreprise.

Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise et/ou du salarié en période de professionnalisation.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation doit être dispensée au tuteur.

:-.....:

MISSIONS	OBJECTIFS	ACTIVITES
		Accueillir
	Aider le salarié à	Eventuellement,
1. Accueil	s'intégrer dans	présenter l'entreprise

	l'entreprise et dans	et son environnement
	métier	et présenter le
		salarié concerné, ses
		activités aux autres
		membres du personnel
	Favoriser les	Organiser les
2. Formation	conditions	activités à confier
en entreprise	d'apprentissage du	au salarié
	métier	Aider le salarié à
		la compréhension du
		travail
		Guider le salarié
		dans l'exécution
		du travail
	Permettre au salarié	Participer à la
3. Suivi du	de tirer profit au	liaison avec
contrat de	de sa période de	l'organisme de
profession-	formation en	formation
nalisation	entreprise	Faire le point sur
		les acquis théoriques
		et pratiques avec les
		formateurs et la
		hiérarchie dans
		l'entreprise
	Accompagner le	Développer
4. Suivi	salarié dans la	l'épanouissement des
du jeune	découverte de	aptitudes du salarié
	l'ensemble des	pour l'exercice du
	aspects du métier et	métier, sa motivation
	dans la construction	pour la profession
	de son projet	et ses perspectives
	professionnel	d'évolution
		personnelle

	Mesurer les progrès	Faire un bilan des
5. Evaluation	du salarié en	résultats du salarié
	contrat de	Veiller à la
	professionnalisation	présentation du
		du salarié aux
		examens et participer
		au contrôle en cours
		de formation

Accueil du salarié

- discuter avec le salarié de son projet professionnel ;
- organiser la visite de l'entreprise ;
- vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...) ;
- participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel ;
- présenter l'équipe ;
- aider le salarié à se présenter ;
- présenter son rôle de tuteur ;
- situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise ;
- expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise ;
- énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur ;

- expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation ;
- expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

Formation du salarié dans l'entreprise

- prendre connaissance du contenu de la formation préparée ;
- établir un programme de travail pour les périodes en entreprise (avec qui, comment, pourquoi) ;
- expliquer les critères de performance de l'entreprise ;
- faire connaître les matériels et matériaux utilisés ;
- présenter les consignes de sécurité au poste de travail ;
- enseigner au salarié à préparer les situations de travail ;
- guider le salarié dans la réalisation du travail.

Suivi et évaluation du salarié

- programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer ;
- suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée ;
- s'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

Avenant n° 2 du 25 octobre 2006 à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

La fédération française du négoce de bois (FFNB),

La FNCB-CFDT,

En vigueur étendu

Vu la loi n 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu les articles L. 980-1 et L. 981-2 du code du travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation,

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu l'accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996,

Vu l'avenant n 1 en date du 14 juin 2006 à l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996,

Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP,

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant création de CQP dans la branche du négoce de bois,

Vu l'accord de branche du 14 juin 2006 portant création de 2 CQP dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés,

il a été convenu ce qui suit :

Revalorisation de la prise en charge des forfaits horaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les membres de la CNEFP, lors de la séance du 19 septembre 2006, ont validé à la majorité la revalorisation de la prise en charge des forfaits horaires dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.

Ils amendent l'article 3.1.4 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le forfait horaire financé par l'OPCA est fixé à 25 € pour les contrats et périodes de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du CQP de magasinier, du CQP de vendeur interne et du CQP de chauffeur-livreur.

Le forfait horaire financé par l'OPCA est fixé à 30 € pour les contrats et périodes de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du CQP d'attaché technico-commercial (accès direct) et du CQP d'attaché technico-commercial (accès vendeur interne).

Clause de revoyure

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Le forfait horaire financé par l'OPCA sera renégocié par les partenaires sociaux chaque année. Faute d'accord entre les parties, le forfait de prise en charge des CQP correspond au taux fixé par décret.

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Article 3 En vigueur étendu

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail. Il entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 à l'accord du 20 décembre 2000

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CSFV-CFTC ;
Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;
Fédération nationale des travailleurs et des travailleuses des industries du bois de l'ameublement et connexes (FNIBA) CGT.

En vigueur étendu

Vu l'accord national du 20 décembre 2000 ayant instauré un régime de prévoyance dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ;

Vu les constats effectués par le comité paritaire de surveillance réuni les 17 juillet, 20 septembre et 25 octobre 2006 conformément à l'article 15 de l'accord du 20 décembre 2000,

il a été convenu par le présent avenant les dispositions suivantes :

Modification de l'accord du 20 décembre 2000

Article 1er En vigueur étendu

En application de l'article 14 de l'accord du 20 décembre (premier alinéa) les articles 4.2 et 5.2 sont modifiés. Cette modification résulte de la dégradation financière du régime, constatée par le comité de surveillance.

Ainsi les cotisations sont revalorisées de :

- au 1er juillet 2007 d'un montant de 14 % ;
- au 1er janvier 2008 d'un montant de 6,5 % ;
- au 1er janvier 2009 d'un montant de 3 %.

20 juin de l'année suivante à l'exercice clos.

En conséquence, l'article 4.2 (non-cadres) est modifié et rédigé comme suit :

(voir cet article)

D'autre part, l'article 5.2 (cadres) est modifié et rédigé comme suit :

(voir cet article)

Suivi du régime

Article 2 En vigueur étendu

Compte tenu de la situation et en application de l'article 15 de l'accord du 20 décembre 2000, le comité paritaire de surveillance se réunira 2 fois par an pour permettre un suivi et une analyse approfondie. La première réunion interviendra entre le 15 mai et le 20 juin de l'année suivante à l'exercice clos.

Un compte rendu sera établi par l'organisme gestionnaire et adressé à chacune des parties.

Information des entreprises et des salariés

Article 3 En vigueur étendu

Une note d'information établie par l'URRPIMMEC et validée par le comité de surveillance sera envoyée aux entreprises pour les informer des nouvelles dispositions résultant de cet avenant.

Réexamen quinquennal

Article 4 En vigueur étendu

En application de l'article 12 de l'accord du 20 décembre 2000, les parties signataires examineront les conditions - en application de l'article L. 912.1 du code de la sécurité sociale - des modalités d'organisation et de mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au terme d'un rythme quinquennal dont le prochain est fixé au premier trimestre 2010.

Formalités de dépôt et de publicité

Article 5 En vigueur étendu

Un exemplaire du présent avenant sera remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Un exemplaire de l'avenant est remis à chaque organisation syndicale.

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, l'employeur doit procurer un exemplaire du présent avenant au comité d'entreprise et, le cas échéant, au comité d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et délégués syndicaux.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet suivant le modèle en annexe III.

En outre l'employeur remettra à chaque bénéficiaire la notice d'information établie par l'URRPIMMEC.

Convention de gestion du régime

Article 6 En vigueur étendu

La convention établie le 20 décembre 2000 entre l'organisme gestionnaire et les signataires de l'accord du 20 décembre 2000 fera l'objet d'un avenant pour prendre en compte les dispositions du présent avenant.

Dépôt.- Extension

Article 7 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, l'avenant sera soumis aux différentes formalités de dépôt. Les parties signataires demandent l'extension de l'avenant. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès la signature du présent avenant, et copie du récépissé sera adressée à toutes les parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Force obligatoire de l'avenant

Article 8 En vigueur étendu

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la prévoyance, ne peuvent comporter de clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions résultant du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Application du présent avenant

Article 9

En vigueur étendu

L'application du présent avenant interviendra le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté paru au Journal officiel relatif à son extension, et au plus tôt au 1er juillet 2007.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

Annexe I

En vigueur étendu

(En pourcentages)

OBJET des garanties	MONTANT des garanties	AU 1er JUILLET 2007		AU 1er JANVIER 2008		AU 1er JANVIER 2009		
		TA	TB	TA	TB	TA	TB	
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant.	Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut.	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement. - enfant de moins de 12 ans - enfant de 12 ans à moins de 17 ans - enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à : - 5 % du salaire brut ; - 10 % du salaire brut ; - 15 % du salaire brut.	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée d'indemnisation de la sécurité sociale au titre de l'inca-pacité. Salarié ayant moins de 1 an d'ancien-neté dans l'entre-prise : application du régime après franchise continue de 30 jours ; Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entre-prise: application du régime en complément et relais de la CNN.	Versements d'indemnités journalières maintenant le revenu global à -60 % du salaire brut.	0,15	0,54	0,17	0,59	0,18	0,61	
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'ASSEDIC et d'une éventuelle rémunération pendant la durée d'indemnisation de la	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,23	0,58	0,26	0,63	0,28	0,66	

sécurité sociale au titre de l'invalidité : -invalidité 1re catégorie : - invalidité 2e et 3e catégorie :	45 % du salaire brut ; 75 % du salaire brut.							
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la SS consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite : - incapacité comprise entre 33 et 66 % : - incapacité au moins égale à 66 %	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45 % du salaire brut : - 75 % du salaire brut.							
Taux global		0,80	1,54	0,85	1,64	0,88	1,69	
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.								

Annexe II

En vigueur étendu

(

(En pourcentages)

OBJET des garanties	MONTANT des garanties	AU 1 ^{er} JUILLET 2007		AU 1 ^{er} JANVIER 2008		AU 1 ^{er} JANVIER 2009		
		TA	TB	TA	TB	TA	TB	
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement d'un capital. Le capital hors majoration pour enfant à charge peut être perçu à la demande du bénéficiaire sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès.	Versement d'un capital : - célibataires, veufs, divorcés : 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB ; - mariés : 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB. Majoration pour enfant à charge : -75 % du salaire annuel brut TA par enfant.	0,75	0,21	0,75	0,21	0,75	0,21	
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement. - enfant de moins de 12 ans - enfant de 12 ans à moins de 17 ans - enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à : -10 % du salaire brut TA + 5 % TB ; - -20 % du salaire brut TA + 10 % TB ; - 30 % du salaire brut TA + 15 % TB.	0,42	0,21	0,42	0,21	0,42	0,21	
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée d'indemnisation de la sécurité sociale au titre de l'incapacité. Salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :application	Versements d'indemnités journalières maintenant le revenu global à -75 % du salaire brut.	0,17	0,46	0,17	0,50	0,17	0,52	

du régime après franchise continue de 30 jours ; Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise: application du régime en complément et relais de la CNN.								
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'ASSEDIC et d'une éventuelle rému-nération pendant la durée d'indemnisation de la sécurité sociale au titre de l'invalidité : -invalidité 1re catégorie : -invalidité 2e et 3e catégorie :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45 % du salaire brut ; -75 % du salaire brut.	0,16	0,57	0,16	0,62	0,16	0,65	
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, verse-ment, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite : - incapacité comprise entre 33 % et 66 % : - incapacité au moins égale à 66 %	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45 % du salaire brut :TA- TB - 75 % du salaire brut TA- TB.							
Taux global		0,17	1,45	1,50	1,54	1,50	1,59	
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.								

Annexe III

En vigueur étendu

Le ...

Entreprise ...

Objet : modification de l'accord de régime de prévoyance applicable dans l'entreprise (ou l'établissement).

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un avenant le ...

à l'accord national du 20 décembre 2000 concernant le négoce de bois et applicable à compter du ...

Cet avenant est signé par :

- ...

- ...

- ...

D'une part,

Et les organisations syndicales de salariés ci-dessous,

d'autre part :

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise (ou l'établissement) et auprès des organisations signataires.

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en oeuvre. A l'adhésion, une notice d'information sera remise à chaque salarié.

Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement) :

...

...

...

Adhésion par lettre du 16 mars 2007 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord du 17 juillet 2006 sur la création de 3 certificats de qualification professionnelle (CQP)

[En vigueur](#)

Paris, le 16 mars 2007.

La fédération des employés et cadres CGT-FO,

section fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

210, quai de Jemmappes, BP 11, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale, la fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière (FEC) CGT-FO entend, par la présente, vous signifier son adhésion :

- à l'accord de branche du 17 juillet 2006 portant création de 3 CQP dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (CCN n° 3287) ;
- au cahier des charges du certificat de qualification professionnelle (CQP) chauffeur-livreur ;
- au cahier des charges du certificat de qualification professionnelle (CQP) attaché technico-commercial (ATC) accès direct ;
- au cahier des charges du certificat de qualification professionnelle (CQP) attaché technico-commercial (ATC) accès pour vendeur interne.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Dénonciation par lettre du 16 février 2007 de la FEC CGT-FO de l'avenant n 1 du 14 juin 2006 à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications

[En vigueur non étendu](#)

Paris, le 16 février 2007.

La fédération des employés et cadres, section fédérale du commerce FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le président,

Par la présente nous entendons dénoncer la signature par notre fédération, la FEC CGT-FO, de l'avenant n° 1 en date du 14 juin 2006 à l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (CCN n° 3287).

Cette décision est guidée par les motifs suivants :

1. Nous n'avons pas, en son temps, signé l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 et la signature de l'avenant cité plus haut vaudrait adhésion à l'accord ;
2. Après une relecture attentive de l'accord sur la classification, nous avons décidé de garder notre réserve à son égard.

Sachant que vous prendrez note de notre décision, nous vous adressons, Monsieur le président, nos salutations distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Avenant n° 3 du 21 février 2007 relatif à l'accord « Classification » du 17 décembre 1996

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP ;

Vu l'accord de branche du 21 février 2007 portant création du CQP de « manager d'équipe » dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En vigueur étendu

En application du champ de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (certificats de qualification professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en oeuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

A cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en oeuvre des CQP.

Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP.

En conséquence cette formation sera mise en oeuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 25 octobre 2006 portant sur la fonction tutorale ainsi qu'à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51. 5, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en oeuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs du CQP de « manager d'équipe au sein d'un négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ».

Article 3

En vigueur étendu

Ainsi, en application de l'article 1. 2. de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle.

En toute hypothèse, le salarié ne peut se voir imposer une rétrogradation de son niveau ou de son coefficient pour bénéficier d'une entrée dans le processus de formation d'un CQP.

Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord-cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure.

Si le CQP fait l'objet d'un option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

3. 1. Reconnaissance du CQP de "manager d'équipe" au sein d'un négoce

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de manager d'équipe au sein d'un négoce, le salarié est classé au coefficient 150.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de manager d'équipe au sein d'un négoce et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié sera classé au niveau AM II échelon I coefficient 230.

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Accord du 21 février 2007 portant création du CQP "Manager d'équipe"

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois FNCC-CFDT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre Ier relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les articles L. 980-1 et L. 981-2 du code du travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant création de CQP dans la branche du négoce de bois,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 21 février 2007, ont validé la création du certificat de qualification professionnelle de « Manager d'équipe au sein d'un négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ».

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 3 ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement ;
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée ;
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 3 ans probatoires et renouvelables.

Article 2
En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, en date du 21 février 2007, ont validé le cahier des charges pédagogiques du CQP ci-dessus visé et joint en annexe du présent accord.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5
En vigueur étendu

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Annexe

En vigueur étendu

I. - Définition de la qualification

1. Présentation générale

Basée sur la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités possibles ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune du métier auquel correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP).

2. Présentation de la fonction : manager d'équipe au sein d'un négoce de la branche du bois d'oeuvre et produits dérivés

Mission :

- il est un relais managérial - placé sous la responsabilité du chef d'agence ou responsable de site - auprès de l'équipe dont il a la charge en vue d'optimisation, de satisfaction des clients et de la qualité des conditions de travail ;
- il pilote d'autres salariés en les manquant et en participant aux tâches confiées à l'équipe.

Principales activités :

Dans le domaine technique de sa responsabilité :

- il agit en lieu et place du chef d'agence (ou du responsable de site), d'après les consignes ou objectifs fixés en commun qui lui sont délégués et dont il rend compte ;
- il veille au respect des procédures en général, notamment en matière d'hygiène et de sécurité ;
- il peut participer à la gestion de tout ou partie du budget de son secteur de responsabilité.

Dans le cadre de la communication interne :

- il est le relais entre le responsable de site et l'équipe dont il a la charge dans une communication ascendante et descendante ;
- il est à l'écoute de son équipe ;
- il anime (si nécessaire avec le chef d'agence) des réunions d'information et crée l'adhésion du personnel à la politique de l'entreprise.

Dans le cadre de l'animation de l'équipe :

- il anime, dynamise, sécurise, gère et contrôle son équipe ;
- il participe à la gestion des ressources humaines des personnes sous sa responsabilité :

1. Il donne son avis en matière de recrutement ;

2. Il apprécie les performances et participe aux entretiens d'évaluation et de gestion de carrière.

Place dans l'organigramme :

Placé sous la responsabilité du responsable de site, il est le relais de celui-ci auprès d'une partie des membres du personnel placée sous sa responsabilité.

II. - Public visé et modalités de recrutement

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) de manager d'équipe du négoce du bois d'oeuvre et produit dérivés - conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle, est accessible :

- soit à des salariés ayant une expérience de 2 ans au sein de la branche du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés (ou dans le commerce ou dans le bâtiment et travaux publics ; carrières et matériaux) ;
- dans le cadre de périodes de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF),
- soit à des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles - avec expérience professionnelle reconnue :
- dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- la sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise en tenant compte des critères fixés ci-dessus. Toutefois, la CPNEFP préconise de veiller à la prise en compte de l'expérience professionnelle.

PRÉPARATION au CQP	CLASSIFICATION et coefficient minimum ou début de la formation	CLASSIFICATION et coefficient minimum après obtention du CQP	DURÉE du contrat	NOMBRE d'heures de formation
Manager d'équipe	Coefficient 50	Coefficient 230 AM niveau II échelon I	10 mois	280 heures

III. - Domaines et modules de formation

1. Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés :

1. A réparti la formation en 6 domaines avec un domaine prioritaire le domaine IV :

- I. Connaissance du secteur et de l'entreprise ;
- II. Techniques et produits ;
- III. Domaine filière-métier ;
- IV. Animation d'équipe ;
- V. Spécificités ;
- VI. Suivi et bilan ;

2. Propose pour chaque domaine un nombre fixe d'heures ;

3. Insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les 2 pôles de formation portant :

- sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs ;
- sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation ;

4. Réaffirme le rôle formateur de l'entreprise qui se doit de réfléchir aux fonctions et aux tâches à faire effectuer à chaque étape du contrat (accueil, immersion, apprentissage, validation...) - et - de désigner un autre salarié comme tuteur (1er responsable de la formation) au sein de l'entreprise. Tout tuteur devra suivre une formation à cette fonction - assuré par un organisme différent de celui intervenant dans la formation de préparation au CQP-formation :

- portant sur le rôle et missions ;
- s'effectuant par regroupements et visites tout au long de la formation du salarié préparant le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

5. Demande à ce que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :

- des mises en situation ;
- des travaux pratiques ;
- des visites ;
- des interventions de professionnels,

et que les évaluations se fassent le plus possible à partir de situations « concrètes » ;

6. Souhaite qu'en fin de formation tout salarié présente devant un jury de pairs un dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce dont le sujet aura été choisi en accord avec le tuteur et l'organisme de formation.

Six domaines de formation

Domaine I "Connaissance du secteur et de l'entreprise" : 7 heures

Domaine II "Techniques et produits" : 21 heures

Domaine III " Filière-métier (logistique, commerce, administratif) " : 42 heures

Domaine IV " Animation d'équipe " : 140 heures

Domaine V "Spécificités (enseigne et fonction)" : 28 heures

Domaine VI " Suivi et bilan" : 42 heures

Total : 280 heures

2. Présentation de chaque domaine et modules de formation

Domaine I. - Connaissance du secteur

Objectifs :

- synthétiser et améliorer ses connaissances sur le secteur bois d'oeuvre et produits dérivés ;

- se situer face aux évolutions de ce secteur d'activité.

Contenu :

1. Point sur la branche du négoce du bois et produits dérivés :

- chiffres clés ;

- organisation.

2. Point sur le marché et enseignes :

- chiffres clés, concurrence ;

- se situer face aux évolutions.

3. Point sur l'entreprise d'appartenance :

- stratégie commerciale.

4. Point sur les fournisseurs et référencement :

- stratégie d'entreprise dans le domaine.

Méthodes (cf. note 1) :

- échanges d'expériences ;

- élaboration de tableaux synthétiques.

Nombre d'heures : 7.

Domaine II. - Techniques et produits

Objectifs :

- développer ses connaissances sur la construction et ses techniques et les produits de la construction ;

- améliorer la maîtrise des langages et symboles techniques de la construction.

Contenu :

1. Le monde du bâtiment et de la construction et ses techniques :

- évolutions ;

- documentation technique.

2. Les produits :

- plan de vente ;

- plan d'action commerciale.

3. Langages et symboles techniques de la construction.

Méthodes (cf. note 2) :

- échanges d'expériences ;

- rencontres fournisseurs ;

- visites chantiers, usines de production ;

- élaboration de tableaux synthétiques.

Nombre d'heures : 21.

Domaine III. - Métier du négoce

a) Généralités

Objectifs : appréhender le métier du commerce pour les négoceurs du bois d'oeuvre et produits dérivés en traduisant la stratégie en termes de marketing et de merchandising.

Contenu :

1. Le marketing :

- généralités ;

- spécificités liées aux négoceurs de bois d'oeuvre et produits dérivés.

2. Le merchandising :

- de gestion et d'organisation ;

- d'impulsion ;

- travaux pratiques.

3. L'organisation, la gestion, la logistique, la sécurité : notions de base.

Méthodes (cf. note 3) :

- échanges d'expériences ;

- visites de négoceurs.

Nombre d'heures : 7.

b) Spécificités

Chef de cour

Objectifs : acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de chef de cour placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés.

Contenu :

- réception, contrôle, supervision des produits, procédures, inventaires ;

- gestion des stocks et respect du plan de stocks ;

- merchandising de la cour (pancarte, zone) ;

- entrées fournisseurs (planning) ;

- service clients (accueil, documents, chargement...);

- sécurité et hygiène ;

- contrôle de l'état des matériels ;

- lien cour/et/comptoir (pré ou post-facturation...);

- lien cour/et/comptoir (responsable transport) ;

- organisation et gestion des plannings ;

- gestion des déchets.

Méthodes (cf. note 4) :

- échanges d'expériences ;

- visites de négoceurs ;

- travaux pratiques.
Nombre d'heures : 35.

Responsable transport

Objectifs : acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de responsable transport placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés.

Contenu :

- organisation et gestion des plannings du personnel ;
- logistique (de la réception à la livraison) : déstockage, préparation de la tournée, gestion des priorités, optimisation des chargements et déchargements... ;
- gestion des carburants, et obligations de transports ;
- suivi et gestion des réclamations et litiges clients sur livraisons ;
- facturation des transports et pré-analyse de rentabilité des camions ;
- vérification du bon état du matériel, du respect de la réglementation ;
- conseils sur le choix de remplacement des matériels ;
- sécurité, hygiène ;
- gestion des déchets (consignes...).

Méthodes (cf. note 5) :

- échanges d'expériences ;
- visites de négoce ;
- travaux pratiques.

Nombre d'heures : 35.

Responsable commercial

Objectifs : acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de responsable commercial placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés.

Contenu :

- relations avec fournisseurs et usines... approvisionnements, renseignements techniques (documentation) ;
- différents types de vente (directe, comptoir, téléphonique, LS, expo...) ;
- relance devis ;
- suivi du budget, des chiffres et de la marge ;
- organisation et gestion des plannings des commerciaux ;
- complémentarité à apporter à l'équipe commerciale ;
- accompagnement, assistance aux ATC dans la relation commerciale ;
- opérations contentieuses ;
- promotions ;
- expertise technique et analyse des résultats ;
- législation commerciale (étiquetage, soldes...).

Méthodes (cf. note 6) :

- échanges d'expériences ;
- visites de négoce ;
- travaux pratiques.

Nombre d'heures : 35.

Responsable d'un service administratif (secrétariat, ressources humaines, juridique, financier)

Objectifs : acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de manager placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés.

Contenu :

- supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers ;
- expertise technique et analyse des résultats ;
- interface auprès des opérationnels ;
- réalisation et analyse d'indicateurs de gestion nécessaires à la bonne marche de l'entreprise (bilans, tableaux de bord, rapports...) ;
- alerte et proposition des mesures sur la bonne gestion de l'entreprise ;
- représentation, dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés, de l'entreprise vis-à-vis des institutions, administrations, partenaires sociaux ;
- organisation et gestion des plannings des salariés ;
- connaissance des outils informatiques ;
- être capable de bâtir un réseau de relation au sein d'entreprise.

Méthodes (cf. note 7) :

- échanges d'expériences ;
- visites de négoce ;
- travaux pratiques.

Nombre d'heures : 35.

Domaine IV. - Animation d'équipe

Objectifs :

- notions de base en termes d'animation d'équipe pour exercer au mieux la fonction.

Contenu :

A organiser autour des axes suivants en tenant compte :

1. De l'expérience.

2. Du métier exercé.

1. Participation au recrutement : 7 heures

2. Accueil des nouveaux salariés : 7

3. Animation au quotidien d'une petite équipe : 28 heures

- communication ;
 - management ;
 - réunions, briefings, entretiens ;
 - délégation ;
 - gestion des conflits ;
 - entretien d'évaluation, de performance ;
 - entretiens professionnels.
4. Organisation du travail et gestion du temps :14 heures
5. Notions de législation et droit du travail :14 heures
6. Hygiène et sécurité : réglementation, procédures ; gestes et postures :14 heures
7. Développement personnel :14 heures
- connaissance de soi ;
 - bases de communication ;
 - connaissance des autres et relations à autrui.
8. Travail sur un sujet complémentaire en vue d'amélioration : 42 heures
- recherches ;
 - exposés au groupe.
- Méthodes (cf. note 8) :
- échange d'expériences
 - jeux de rôle
- Nombre d'heures : 140 heures.

Domaine V. - Spécificités

1. Spécificités de l'enseigne

Objectifs :

- appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance ;
- appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... au sein du négoce en lien avec la convention collective nationale (brochure n° 3287).

Contenu :

Ce module doit permettre :

- de situer l'entreprise face à la concurrence ;
- d'approfondir certains modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur :
 - les avantages concurrentiels ;
 - les produits, les gammes ;
 - les messages « propres » en termes d'image et de communication ;
 - les outils et documents utilisés au sein de l'entreprise ;
- d'appréhender le rôle des instances représentatives du personnel ;
- de décoder une fiche de paie.

Méthodes (cf. note 9) :

- évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes, et dans des situations courantes.
- Nombre d'heures : 14 heures.

2. Les spécificités de la fonction

Objectifs :

- se situer en tant que salarié d'une agence de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, en caractérisant la fonction occupée.

Contenu :

Il s'agit dans ce module :

- soit d'établir avec les salariés en formation eux-mêmes une fiche de fonction à compléter au fur et à mesure à des étapes différentes de la formation (en lien avec le tuteur et le responsable des ressources humaines de l'entreprise) ;
- soit d'appréhender la fiche de fonction ou de définition de tâches au sein de leur propre agence, de les aider à s'auto-évaluer et à se positionner.

Ce module doit permettre au salarié en formation :

- de situer sa fonction au sein d'une branche et d'un négoce ;
- de s'approprier les composantes de sa fonction ;
- d'énoncer les critères d'évaluation de sa fonction.

Nombre d'heures : 14 heures.

Domaine VI. - Suivi et bilan

1. Journée d'accueil

Objectifs :

- appréhender l'organisation de la profession ;
- situer le rôle de la CPNEFP ;
- situer la préparation au certificat de qualification professionnelle dans la politique de formation de la profession ;
- se situer dans le cadre de la préparation au certificat de qualification professionnelle et dans le groupe en formation.

Contenu :

1. La branche du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés :
 - chiffres clés, évolution. (explication du mot « Négoce ») ;
 - organisation ;
 - rôle des organisations syndicales.
2. La politique de formation au sein de la profession et le rôle de la CPNEFP.
3. Les CQP au sein de cette politique de formation.

4. Les formations de préparation aux CQP.
 5. Les éléments de la formation suivie (planning, alternance, évaluations...).
 6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des stagiaires, attentes de chacun des stagiaires, confrontation des attentes par rapport au projet de formation).
- Nombre d'heures : 7 heures.

2. Bilans intermédiaires et travaux sur le projet

Objectifs :

- établir en début et fin de période de formation un bilan.

Contenu :

A. Bilan intermédiaire de la formation (de 1 journée à 3 et 6 mois)

1. Tests et questionnaires :

- autocorrectifs proposés par les différents formateurs.
- 2. Questionnaires sur la formation elle-même, portant sur les contenus, méthodes et relations.

B. Préparation du bilan final (1 journée dans la dernière période).

1. Point et accompagnement sur le thème de soutenance (projet conduit en négoce).
2. Préparation à la soutenance.
3. Point sur l'appropriation de la fonction.

Nombre d'heures : 21 heures.

3. Bilan final et soutenance projet

Objectifs :

- établir le bilan de la formation en présence du maximum d'acteurs de la formation et représentants de la profession.

Contenu :

1. Une mise en situation en rapport avec la fonction exercée.
2. Une soutenance sur un dossier préparé en cours de formation (projet) :
 - dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce ;
 - dossier présenté devant le jury et servant de base, notamment à l'évaluation :
 - des acquisitions de base ;
 - de l'appropriation de la fonction.

Si le bilan final peut s'organiser sur 1 journée, il pourra être proposé 1 journée de préparation aux épreuves, par exemple la veille.

Nombre d'heures : préparation et jury : 14 heures.

Avenant n° 3 du 20 juin 2007 à l'accord FIMO-FCOS du 11 janvier 2001

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Face aux difficultés pour les organismes de formation de proposer des sessions de FIMO-FCOS en conformité avec les articles 4.1 et 4.2 du chapitre IV « Organisation de la formation » de l'accord de branche du 11 janvier 2001 relatif à la FIMO-FCOS du transport en compte propre dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, les entreprises se retrouvent dans l'impossibilité de former leurs chauffeurs et peuvent être, le cas échéant, amenés à ne pas embaucher de futurs conducteurs.

Par conséquent, pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de compléter les articles 4.1 et 4.2 du chapitre IV de l'accord de branche susvisé comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO-FCOS propre à la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, se former à une FIMO-FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou

l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 4
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandée auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 5
En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 4 du 20 juin 2007 relatif aux classifications

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP ;

Vu l'accord de branche du 21 février 2007 portant création du CQP de « manager d'équipe » dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, il a été convenu ce qui suit :

En vigueur étendu

Préambule

En application du champ de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (certificats de qualification professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en oeuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

A cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en oeuvre des CQP.

Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP.

En conséquence cette formation sera mise en oeuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 25 octobre 2006 portant sur la fonction tutorale ainsi qu'à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Article 1
En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

« Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège.

2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1

nouveau du code du travail.

Article 2
En vigueur étendu

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en oeuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs du CQP de « manager d'équipe au sein d'un négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ».

Article 3
En vigueur étendu

Ainsi en application de l'article 1. 2 de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relative aux classifications professionnelles du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle.

En toute hypothèse, le salarié ne peut se voir imposer une rétrogradation de son niveau ou de son coefficient pour bénéficier d'une entrée dans le processus de formation d'un CQP.

Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure.

Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

Reconnaissance du CQP de « responsable de centre de profit » :

A l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de « responsable de centre de profit » le salarié est classé au coefficient 230, AM II échelon I.

A l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de « responsable de centre de profit » et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au minimum au niveau cadre CIII coefficient 420.

Article 4
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Accord du 20 juin 2007 portant création du CQP « Responsable de centre de profit »

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre 1er relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu les articles L. 980-1 et L. 981-2 du code du travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation ;
Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu l'accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996 ;
Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP ;
Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant création de CQP dans la branche du négoce de bois,

Article 1er

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 20 juin 2007, ont validé la création du certificat de qualification professionnelle de « Responsable de centre de profit » de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 3 ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement ;
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée ;
- soit reconduit après d'éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 3 ans probatoires et renouvelables.

Article 2

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP, en date du 20 juin 2007, ont validé le cahier des charges pédagogiques du CQP ci-dessus visé et joint en annexe du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132.2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Annexe

En vigueur étendu

Certificat de qualification professionnelle de « Responsable de centre de profit »

I. - Définition de la qualification

Basée sur la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du métier en présentant :

- la fonction ;
- les principales activités ;
- les autres activités possibles ;
- la dépendance hiérarchique.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le certificat de qualification professionnelle (CQP).

Présentation de la fonction : responsable d'un centre de profit (chef d'agence, chef de dépôt) de la branche du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés

Il est responsable de l'agence ou du dépôt, chef d'établissement :

- en apportant au client le service et les prestations attendues ;
- en visant l'atteinte des objectifs fixés en matière de chiffre d'affaires, de marge et de résultat ;

- en manquant son équipe et en veillant à l'épanouissement et au respect de chacun ;
- en étant garant des moyens d'exploitation en optimisant les charges d'exploitation ;
- en étant responsable de l'application de toutes les règles légales ;
- en représentant l'agence, le groupe ou l'enseigne dans son secteur géographique.

Principales activités

Dans le domaine commercial :

- fait vivre et développe le négoce dans sa zone géographique (analyse de marché, veille concurrentielle...) ;
- participe à la conception et met en application le plan de développement ;
- propose les évolutions de la gamme de produits ;
- définit, applique les plans d'action à court terme pour accroître le chiffre d'affaires et la marge brute et anime commercialement ;
- est personnellement responsable du contact clients, gère les litiges, communique les attentes clients à sa direction générale, suit et manage les encours et risques clients ;
- tient et gère les stocks afin d'éviter les ruptures et les surstocks ;
- participe à la négociation des achats de produits locaux et approvisionne tous produits.

Dans le cadre de la gestion :

- est garant de l'administration courante (factures, paies, bons à payer, horaires, déclarations...) ;
- participe et/ou propose le budget, les objectifs et le plan de développement pour atteindre les objectifs ;
- suit son chiffre d'affaires, sa marge brute, contrôle les écarts avec objectifs ;
- est responsable du compte d'exploitation (produits, charges, résultats) ;
- est garant de l'application et du respect des procédures définies par la direction générale ;
- gère les stocks pour éviter les surstocks, les ruptures et est responsable des inventaires ;
- gère les moyens d'exploitation et en assure la maintenance.

Dans le cadre de la communication :

Interne :

- est le relais entre la direction générale et son équipe dans une communication ascendante et descendante ;
- fait vivre la communication interne au sein de l'agence ;
- est à l'écoute de son équipe ;
- anime les réunions d'information et crée l'adhésion du personnel à la politique de l'entreprise.

Externe :

- est porteur de l'image auprès des interlocuteurs externes ;
- veille à la bonne tenue du point de vente et de son environnement (propreté, rangement, signalétique...) ;
- représente l'entreprise auprès des institutionnels locaux et engage l'entreprise.

Dans le cadre du management et de l'animation d'équipe :

- organise les ressources humaines de l'agence et les conditions de travail ;
- anime, motive, sécurise, gère et contrôle son équipe ;
- assure la gestion des ressources humaines :
- participe au recrutement et à la gestion des plans de carrière ;
- apprécie les performances et conduit des entretiens d'évaluation ;
- sanctionne si nécessaire ;
- met en oeuvre la formation continue tant au niveau collectif qu'individuel ;
- participe et suit la fixation de la rémunération ;
- met en oeuvre la démarche qualité ;
- applique les dispositions spécifiques définies par la direction générale ;
- est l'interlocuteur des représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'établissement, comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail).

Dans le cadre de la prévention, sécurité et respect de l'environnement :

- garantit la sécurité des personnes (personnels et clients) et des biens ;
- met en oeuvre les décisions du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- veille au respect de la réglementation en matière d'environnement (déchets, triage...) ;
- assure la mise à jour régulière du document unique et la mise en oeuvre des préconisations des organismes de contrôle.

Place dans l'organigramme

- placé sous la responsabilité de la direction générale (ou d'un membre délégué par cette direction) ;
- il en a la délégation sur le négoce dont il assure la direction et rend compte régulièrement de son activité.

II. - Public visé et modalités de recrutement

Comme pour tout certificat de qualification professionnelle (CQP) du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés et conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle, ce CQP s'adresse notamment à :

- des salariés de moins de 26 ans, dans le cadre du contrat de professionnalisation.
- des salariés ayant au sein du négoce une expérience reconnue :
- soit de 4 ans minimum comme attaché technico-commercial (ATC) ou vendeur interne confirmé ;
- soit de 2 ans minimum comme manager d'équipe :
- dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre du droit individuel de formation.
- les salariés occupant la fonction au sein d'agence :
- dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre du droit individuel de formation.
- les salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise, en lien avec l'organisme de formation choisi pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

La CPNEFP demande de veiller au niveau initial et préconise le niveau III de l'éducation nationale (BTS, DUT ou titre homologué à bac + 2).

PRÉPARATION AU CQP	CLASSIFICATION et coefficient minimum au début de la formation	CLASSIFICATION et coefficient minimum après obtention du CQP	DURÉE du contrat maximum	NOMBRE d'heures formation
Responsable de centre de profit (chef d'agence, chef de dépôt)	Coefficient 230 Niveau AM II Echelon I	Coefficient 420 Niveau C III	12 mois	280

III.- Domaines et modules de formation

A. - Présentation générale

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du négoce, du bois d'oeuvre et produits dérivés :

1. A fixé à 280 heures le nombre d'heures de formation ;

2. A réparti la formation en 5 domaines, outre une présentation détaillée du métier du négoce du bois :

I. Animation économique ;

II. Animation commerciale ;

III. Animation humaine, management des hommes ;

IV. Logistique ;

V. Prévention, sécurité, environnement.

3. Propose au sein de chaque domaine un nombre d'heures de formation en organisme de formation (sans modulation inférieure possible).

4. Insiste sur la nécessité d'une réflexion, avant le démarrage de la formation, entre les deux pôles de formation, portant :

- sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs ;

- sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation ;

- réaffirme le rôle formateur de l'entreprise qui se doit de réfléchir aux fonctions et aux tâches à faire effectuer à chaque étape du contrat (accueil, immersion, apprentissage, validation...) et de désigner un tuteur (premier responsable de la formation).

Tout tuteur devra suivre une formation à cette fonction assurée par un organisme différent de celui intervenant dans la formation de préparation au CQP « Formation » :

- portant sur le rôle et mission ;

- s'effectuant par regroupements et visites tout au long de la formation du salarié préparant le certificat de qualification professionnelle (CQP).

5. Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :

- des mises en situation ;

- des travaux pratiques ;

- des visites ;

- des interventions de professionnels,

et que les évaluations se fassent le plus possible à partir de situations concrètes.

Cinq domaines de formation

Introduction : Le métier du négoce du bois 28 heures.

I. - Animation économique 28 heures.

II. - Animation commerciale 49 heures.

III. - Animation humaine, management des hommes 91 heures.

IV. - Logistique 42 heures.

V. - Prévention, sécurité, environnement 28 heures.

Bilan de la formation

VI. - Jury de fin de formation 14 heures.

Total en heures 280 heures.

B. - Présentation de chaque domaine de formation

Avertissement

Pour chacun des 5 domaines de formation, on trouvera ci-après :

Une présentation générale avec indication :

- d'orientations et axes de formation ;

- du nombre d'heures à consacrer ;

- de méthodologie possible.

Introduction : Le métier du négoce du bois

Cette introduction doit permettre au salarié en formation :

- de mieux appréhender le monde du travail et le secteur professionnel dans lequel il exerce ;

- de se doter d'outils lui permettant d'être plus efficace ;

- de conduire un projet relatif à une question à traiter, à améliorer pour l'agence et l'enseigne amenant à une recherche d'informations, au traitement de l'information et à la mise en oeuvre.

La formation pourra être organisée autour des axes suivants :

1. L'environnement général de la profession :

- thèmes généraux ;

- thèmes d'actualité.

2. Le secteur du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés :

- son organisation ;

- ses composantes ;
- la filière de production et fournisseurs ;
- le marché ;
- les clients.

3. Les place et rôle du responsable :

- la connaissance du projet de l'entreprise (ou enseigne) ;
- la communication (descendante et remontante) ;
- la délégation ;
- la gestion du temps ;
- la gestion d'un dossier ;
- la prise de décision ;
- le développement personnel et l'efficacité personnelle.

4. Les étapes de la construction et les différents secteurs du négoce :

- l'initiation à la construction ;
- les secteurs et les caractéristiques générales de chaque secteur.

5. Les familles de produits de chacun des secteurs du négoce.

Nombre d'heures : 28 heures.

Méthodologie :

- exposés ;
- visites, exemple : salons professionnels, expositions, entreprises fournisseurs ;
- interventions de spécialistes :
- du commerce ;
- interlocuteurs de l'entreprise, exemple : finances, formation ;
- interlocuteurs du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, exemple : chefs d'entreprise, directeurs commerciaux, responsable fédération...
- projet et suivi ;
- recherches personnelles et en groupe.

Domaine I. - Animation économique

En tenant compte des acquis antérieurs des salariés engagés dans la formation, la formation s'organise autour des thèmes suivants :

Organisation du négoce (et enseigne) :

- spécialités ;
- outils de suivi ;
- les tableaux de bord ;
- systèmes d'information.

Base de comptabilité générale et analytique, bilans, compte d'exploitation (marge, encours), gestion financière.

Nombre d'heures : 28 (évaluations comprises).

Méthodologie/modalités d'évaluation :

- exposés ;
- mise en situation ;
- simulation ;
- travaux pratiques ;
- recherches ;
- cas pratiques ;
- projets.

Module 1 : Organisation et place du négoce

Objectif pédagogique :

- situer la place du négoce au sein de l'entreprise et du groupe ;
- appréhender et utiliser les outils de suivi économique.

Eléments du contenu :

1. L'organisation et la place du négoce au sein de l'entreprise et du groupe :

- poids ;
- systèmes informatiques.

2. Les outils de suivi économique :

- le plan de marge ;
- tableaux de bord.

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Base de comptabilité

Objectifs pédagogiques :

- lire et comprendre un bilan (ouverture de compte...), tableaux de bord... compte de résultats ;
- appréhender la gestion financière du négoce ;
- maîtriser le crédit client.

Eléments du contenu :

1. Bases de comptabilité générale et analytique.

2. Lecture et analyse d'un bilan.

3. Gestion financière du négoce.

4. Gestion crédits.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 3 : Approvisionnements et négociation commerciale

Objectifs pédagogiques :

- déterminer les approvisionnements ;

- négocier avec les fournisseurs.

Eléments du contenu :

1. Gestion des approvisionnements.
2. Négociation commerciale avec les fournisseurs.

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Domaine II. - Animation commerciale

La formation est organisée autour des thèmes suivants :

Organisation et place du négoce (et de l'enseigne) :

- stratégie commerciale et méthodes, plan d'action commerciale ;
- études de marché ;
- étude de la concurrence et plan d'action ;
- actions de terrain...

Législation commerciale et législation spécifique :

- conditions générales de vente (seuils de revente à perte, affichage des prix, sensibilisation aux risques..., appellation des opérations commerciales...);
- contrats commerciaux ;
- concurrence...

Plan de vente (offre produits), politique tarifaire... évolution du plan de vente, adaptation.

Marketing, publicité (structures, analyse du marché/agence... mix... analyse)..., stratégie commerciale.

Merchandising (gestion libre service/linéaire... gestion d'un rayon, d'un linéaire).

Balysage, affichage (actions locales... charte graphique...).

Organisation de l'accueil clients et de l'animation de la force de vente.

Animations commerciales : préparation, gestion quotidienne, bilan.

Promotions : préparation, gestion quotidienne, bilan.

Etude de la concurrence et plan d'actions.

Gestion des devis et de l'offre clients, crédits, encaissements.

Gestion de la documentation technique.

Nombre d'heures : 49 heures (évaluations comprises).

Méthodologie, modalités d'évaluation :

- exposés ;
- mise en situation ;
- simulations ;
- travaux pratiques ;
- recherches personnelles et/ou de groupe ;
- interventions de spécialistes.

Module 1 : Organisation et place du négoce,
étude de la concurrence et plan d'actions

Objectif pédagogique :

- situer le négoce au sein de la stratégie de l'entreprise et être en mesure de participer aux études de marché ;
- appréhender la concurrence et en déduire un plan d'action dans sa zone de chalandise.

Eléments du contenu :

1. La stratégie commerciale :

- définition ;
- méthodes.

2. Les études de marché :

- rôle ;
- méthodes.

3. Etude de la concurrence et plan d'action :

- outils d'étude de la concurrence ;
- fréquence et modalités d'étude de la concurrence ;
- bilans d'étude de la concurrence et établissement d'un plan d'action.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 2 : Législation commerciale

Objectifs pédagogiques :

- appréhender les textes de base régissant le commerce ;
- se situer dans le respect de cette législation.

Eléments du contenu :

1. La législation commerciale concernant :

- le produit (normes, étiquetage...) ;
- les prix ;
- la concurrence ;
- les opérations commerciales.

2. Le responsable d'un centre de profit du bois d'oeuvre et produits dérivés et la législation commerciale :

- rôle par rapport aux clients, aux salariés et aux fournisseurs : information, contrôle.

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Du marketing à l'action commerciale

Objectif pédagogique :

- appréhender les outils du marketing pour définir l'action commerciale du centre de profit.

Eléments du contenu :

1. Marketing :

- la fonction marketing dans l'entreprise, rôle et action ;
- connaître les bases, les différentes sources d'informations (interne et externe) ;
- maîtriser la démarche marketing (besoin, marché, produit) ;
- analyser et faire le diagnostic (axes de progrès et forces) de son centre de profit.

2. Définir sa stratégie d'objectifs :

- la gestion de la relation client et fidélisation client ;
- développer le CA, la marge ;
- trouver des leviers de développement ;
- composer son mix de base (prix, produit, promotion, place).

3. Concevoir et mettre en place l'action commerciale définie :

- préparation et suivi du bilan.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 4 : Le merchandising, un outil commercial

Objectif pédagogique :

- appréhender le merchandising pour développer la rentabilité du centre de profit.

Eléments du contenu :

1. Définition du merchandising :

- un outil d'aide à la vente et de fidélisation du client ;
- les techniques et méthodes de base ;
- les différentes formes de merchandising ;
- son implication avec le marketing ;
- la connaissance du comportement et des attentes du client en point de vente.

2. Connaître les règles de présentation et d'implantation :

- les mises en avant ;
- gestion de linéaire ;
- les actions de promotions.

3. Le merchandising, levier de rentabilité :

- le merchandising de gestion ;
- les indicateurs de gestion du linéaire, d'une zone ;
- les rotations de stocks ;
- évaluer les actions de promotions.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Domaine III. - Animation humaine. - Management

La formation visera à garantir des connaissances de base et à doter le responsable de centre de profit en formation, d'outils utilisables dans l'animation quotidienne d'une équipe de salariés.

Effectuée hors agence, elle doit permettre à la personne en formation de mieux connaître et d'analyser sa propre pratique (management, par exemple, auto-évaluation).

Ce pôle est essentiel et doit être adapté aux valeurs que l'entreprise (ou enseigne) veut véhiculer.

Dans le cadre de ce pôle, les axes de formation suivants seront retenus :

- la communication : règles et prise de parole, formalisation par écrit ;
- les réunions : types, animation, place du responsable de centre de profit ;
- les entretiens : types, place et comportement du responsable de centre de profit ;
- la législation sociale ;
- le recrutement ;
- l'organisation du travail (planning, définition des tâches et missions) ;
- l'animation de son équipe de salariés (technique, management...) ;
- la délégation et savoir déléguer ;
- les sanctions et la reconnaissance des salariés ;
- la gestion de son temps et du temps des salariés ;
- l'évaluation d'un salarié (et de l'équipe) : compétences, motivations... ;
- la formation des salariés et le rôle du responsable de centre de profit dans ce domaine ;
- la politique salariale/motivation... primes sur objectifs dans le cadre de sa délégation ;
- les relations avec les instances représentatives du personnel (IRP).

Nombre d'heures : 91 heures (évaluations comprises).

Méthodologie, modalités d'évaluation :

- exposés ;
- jeux de rôles ;
- travaux pratiques ;
- recherche personnelle et en groupe ;
- interventions de spécialistes d'un domaine.

Module 1 : Recrutement et intégration des nouveaux salariés

Objectifs pédagogiques :

- participer à la définition des besoins du négoce en matière de compétences et recrutement ;
- participer à la sélection des candidats aux postes préalablement définis ;
- procéder à l'intégration des nouveaux salariés.

Eléments du contenu :

1. La définition du poste à pourvoir et du profil de compétences requis ;

2. Le recrutement :

- rédaction d'une annonce ;
- réception et tri des candidatures ;
- entretien de sélection.

3. L'accueil et le suivi des nouveaux salariés :

- démarches ;
- outils ;
- entretiens de suivi et entretien de fin de période d'essai (ou de fin de CDD).

Etude de cas et « jeux de rôles ».

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 2 : Organisation du travail. - Gestion du temps

Objectifs pédagogiques :

- déterminer les postes et méthodes de travail des différents salariés sous sa responsabilité ;
- établir les horaires, charges de travail et optimiser le travail d'équipe ;
- suivre et contrôler le travail réellement effectué.

Éléments du contenu :

1. Les méthodes d'organisation du travail (analyse des tâches, procédures...).
2. L'optimisation du travail d'équipe :
 - charges de travail ;
 - horaires.
3. Les points clés de suivi et de contrôle du travail d'équipe : temps de présence, tenue, présentation, application des procédures.
4. La gestion du temps (pour soi et pour les salariés) :
 - principes, priorités ;
 - mise en situation.
5. La gestion du stress :
 - son propre stress ;
 - le stress des salariés et clients.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 3 : Animation d'une équipe. - Généralités

Objectifs pédagogiques :

- se positionner dans la hiérarchie de l'entreprise (ou enseigner) ;
- distinguer les éléments constitutifs d'un groupe et les relations entre ses membres ;
- appréhender les paramètres du travail en équipe ;
- analyser son style de management et ses effets en vue d'améliorer son influence sur l'équipe ;
- déléguer aux membres du personnel du négoce.

Éléments du contenu :

1. La communication et ses règles :
 - fonctionnement, freins, outils ;
 - quoi ? quand ? comment ? où ? à qui ? avec qui ?
2. Le management :
 - place, fonctions, responsabilités ;
 - différents styles et analyse de son propre style ;
 - attentes, motivation des salariés.
3. Le travail et l'animation d'équipe :
 - caractéristiques, avantages, limites ;
 - prise de décision ;
 - les techniques d'animation.
4. La délégation :
 - à qui ? quoi ? quand ? comment ? ;
 - formation et accompagnement.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 4 : Animation d'une équipe. - Techniques

Objectifs pédagogiques :

- se fixer des techniques et moyens d'animation d'une équipe au quotidien ;
- s'auto-évaluer dans sa pratique au quotidien, notamment sur la gestion du temps et la délégation ;
- savoir « parler vrai » et « agir vrai ».

Éléments du contenu :

1. Les techniques d'animation d'équipe (choix, objectifs...).
2. Les réunions (types, animation, rôle...).
3. Les entretiens (types, animation, rôle...).
4. Les moyens d'expliquer au salarié le sens et la portée d'une décision le concernant notamment une sanction.
5. Les moyens d'évaluation de la gestion de son « propre » temps (priorités).
6. Les moyens d'évaluation de sa propre délégation.

Rappel du nombre d'heures : 21 heures.

Module 5 : Législation sociale et droit du travail

Objectifs pédagogiques :

- respecter et faire respecter la législation sociale et la législation paye ;
- être informé et assumer pleinement la délégation accordée par l'entreprise.

Éléments du contenu :

1. Aspects juridiques et administratifs du droit social, et rôle du responsable du centre de profit (contrats, congés, rémunérations...) à chaque étape (embauche, quotidien, départ...).
2. Politique salariale (analyse des rubriques du bulletin de paie, primes diverses, intéressement et participation...).
3. Obligations légales et conventionnelles (temps de travail, congés, convention collective nationale (n° 3287) et législation sur la sécurité (des personnels, du

public accueilli, des biens et documents).

4. Tableau de bord social de l'équipe.

5. Institutions représentatives du personnel et rôle.

6. Affichage et registres à tenir : inspection du travail, personnel, sécurité...

7. Point sur la délégation du responsable du centre de profit (par rapport à l'entreprise et enseigne...).

Rappel du nombre d'heures : 21 heures.

Module 6 : Entretien d'évaluation et entretien professionnel

Objectifs pédagogiques :

- savoir conduire un entretien annuel d'évaluation de performances ou un entretien professionnel avec les membres de son équipe.

Eléments du contenu :

1. Les règles de l'entretien.

2. Les phases de l'entretien.

3. Le bilan de l'entretien.

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Module 7 : Formation professionnelle. - Généralités

Objectifs pédagogiques :

- appréhender le dispositif de formation professionnelle (première et continue) ;

- se situer en tant que responsable de la formation collective et individuelle au sein du négoce.

Eléments du contenu :

1. Les composantes du dispositif de formation professionnelle continue :

- plan de formation ;

- alternance ;

- droit individuel à la formation (DIF) ;

- congé individuel de formation (CIF) ;

- validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- entretien professionnel.

2. La politique de formation au sein de la branche :

- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;

- certificats de qualification professionnelle (CQP).

3. La politique de formation au sein de l'entreprise :

- établissement du plan de formation au sein de l'agence ;

- suivi des besoins collectifs et individuels.

4. La gestion et le suivi de la formation des salariés au sein de l'agence :

- formation et suivi des salariés et tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation ;

- formation et suivi des salariés suivant des stages dans le cadre du plan de formation ;

- entretiens avec les salariés... (avant et après formation).

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Domaine IV. - Logistique

A travers ce domaine de formation, il s'agit de permettre aux salariés en formation :

- d'appréhender l'ensemble des spécificités liées au métier du négoce du bois en matière de logistique et de gestion des stocks ;

- d'appréhender au-delà des produits les services à proposer à la clientèle et la logistique à mettre en oeuvre au sein du négoce.

Nombre d'heures : 42 heures.

Méthodologie :

- apports théoriques ;

- travaux de groupe ;

- co-enseignement, exemple : exposés de salariés en formation dans le champ de leurs compétences initiales :

- visites ;

- travaux pratiques ;

- recherches.

Module 1 : Réception des produits

Objectif pédagogique :

- identifier la fonction réception ;

- énoncer les procédures de réception.

Eléments du contenu :

1. La fonction du réceptionnaire :

- place ;

- rôle (gestion des stocks, lutte contre la démarque, gestion des litiges) ;

- qualités.

2. L'organisation de la réception :

- local ;

- horaires.

3. Les procédures de réception (dans le respect des règles de sécurité) :

- accès ;

- déchargement ;

- contrôle quantitatif et qualitatif (identification du produit, vérification des bons de commande et de livraison, notification des réserves) ;

- enregistrement ;

- étiquetage ;

- ventilation des marchandises ;

- traitement des emballages ;

- gestion des retours.

4. Les documents et outils liés à la réception :

- utilisation, transmission.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires ;

- évaluation en agence dans des situations courantes.

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Module 2 : Stockage des produits

Objectifs pédagogiques :

- énoncer les règles de stockage, de rangement et de classement des différents produits ;

- participer efficacement au stockage des produits en respectant :

- les procédures ;

- les règles de sécurité.

Eléments du contenu :

1. Le stockage des produits :

- principes fondamentaux ;

- règles de rangement et de classement.

2. L'opération de stockage :

- procédures ;

- sécurité ;

- contraintes réglementaires.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires ;

- évaluation en agence dans des situations courantes.

Rappel du nombre d'heures : 7 heures.

Module 3 : Gestion des stocks

Objectifs pédagogiques :

- superviser le suivi des stocks ;

- organiser, animer et évaluer un inventaire.

Eléments du contenu :

1. La gestion des stocks :

- principes généraux ;

- règles de procédures ;

- codification ;

- contrôle des entrées/sorties, la démarque.

2. Le rangement et le nettoyage des aires de stockage :

- principes généraux ;

- gestion des déchets.

3. Les inventaires :

- organisation ;

- recherche d'écarts ;

- bilan.

4. Saisies des pertes.

5. Règlement des litiges retours marchandises.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires ;

- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Module 5 : Livraison des produits

Objectifs pédagogiques :

- identifier les composantes et règles de livraison des produits :

- au sein du négoce ;

- hors du négoce.

Eléments du contenu :

1. Généralités.

1. La livraison au sein du négoce :

- prise en compte de la demande du client ;

- opération de livraison selon le bon de chargement (préfacturation) ;

- établissement du bon de livraison (postfacturation) ;

- conditionnement et emballage ;

- chargement du véhicule du client.

2. La livraison hors négoce :

- chargement des camions de l'agence ou du transporteur ;

- déchargement en sécurité chez le client ;

- représentation du négoce chez le client et remontée des informations recueillies.

2. Rôle du responsable de centre de profit dans le suivi de la livraison des produits.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

- évaluation en centre de formation à partir de questionnaires ;

- évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles.

Rappel du nombre d'heures : 14 heures.

Domaine V. - Prévention. - Sécurité et respect de l'environnement

La formation donnée au sein de ce pôle doit permettre aux salariés en formation :

- de maîtriser la réglementation en matière de prévention et de sécurité des biens et des personnes au sein du négoce :
- clients et partenaires ;
- personnels (CACES, permis, produits dangereux...) ;
- biens.
- de maîtriser les règles à rappeler aux attachés technico-commerciaux (ATC) et chauffeurs en matière de conduite économique et maîtrise du risque routier ;
- de se doter d'outils pour accéder aux modifications et évolutions dans ce domaine :
- document unique ;
- documents et préconisation des organismes de contrôle.

La formation sera organisée autour des axes suivants :

1. La réglementation en matière de prévention et de sécurité au sein d'un négoce :
 - législation et responsabilité civile :
 - pour les personnels et partenaires ;
 - pour les clients ;
 - pour les biens.
2. Les rôles et missions du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des organismes de contrôle.
3. L'inspection du travail, la médecine du travail, les services incendie (SDIS) :
 - liens ;
 - obligations.
4. Le document unique.
5. Les textes réglementaires en matière de respect de l'environnement.
6. Les affichages obligatoires.

Rappel du nombre d'heures : 28 heures.

Domaine VI. - Bilan (et appréciation) final

Éléments du contenu :

Le bilan final en centre de formation sera organisé autour :

- d'une mise en situation faisant appel à des notions des différents domaines de formation ;
- de la présentation d'un dossier (avec soutenance) sur un projet conduit au long de la formation au sein de l'entreprise, en lien avec le tuteur.

Ce projet pourrait être conduit de manière individuelle ou groupale.

Critères et modalités d'évaluation pédagogique :

Rappel du nombre d'heures : 14 heures (avec préparation).

Accord du 4 décembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité sociale

FFNB.

FNECS.

Préambule

En vigueur non étendu

La diversité sociale et l'égalité professionnelle entre tous constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- la loi pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.

Les finalités sont, d'une part, de favoriser l'ouverture des négociations au niveau des entreprises de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en oeuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de garantir à l'ensemble des salariés de la branche, le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat et ce en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En conséquence, l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité professionnelle et de diversité, valeurs essentielles pour la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent, par le présent accord, aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce quel que soit leur effectif.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (convention collective nationale n° 3287).

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et que les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine, et de garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année l'OPCA rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises de former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Enfin, les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport Egalité hommes, femmes.

Article 2.2

En vigueur non étendu

Article 2.2.1

Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

En annexe, les partenaires sociaux rappellent la liste des indicateurs légalement contenus dans le rapport de situation comparée.

De plus, il est recommandé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, et pour analyser plus finement la situation comparée des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de moins de 300 salariés, à utiliser dans leur rapport simplifié les indices mentionnés en annexe.

Article 2.2.2

Garantie de l'égalité des rémunérations

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière tout employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront garantir la réduction progressive d'éventuels écarts salariaux par métier, par des mesures appropriées, d'ici à 2010.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 2.3

En vigueur non étendu

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination, et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés ;
- porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, notamment les postes de management ou à responsabilités ;
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilité ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

Article 2.4

En vigueur non étendu

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quels que soient, leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- organiser les formations en tenant compte des contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisant, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée).

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 2.5

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures, en fonction des candidats présentés.

Article 3

En vigueur non étendu

Article 3.1

En vigueur non étendu

Tout d'abord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche que conformément à l'article 54 de la convention collective, à partir du 5e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée. Les parties signataires précisent les modalités de prise de cette 1/2 heure :

- soit 1/2 heure le matin ;
- soit 1/2 heure le midi ;
- soit 1/2 heure à la reprise du travail ;
- soit 1/2 heure le soir.

Enfin, il est rappelé que le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Article 3.2

En vigueur non étendu

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement, participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier, après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 3.2.1

Maintien dans l'emploi

Les parties signataires précisent que la salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien afin notamment d'organiser l'absence du salarié et ses perspectives de retour.

Au retour du congé de maternité ou de congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé (même poste ou équivalent) ;

- les conditions de travail ;

- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

Article 3.2.2

Garantie salariale

Les parties soulignent que ces temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariées.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 personnes dans ce cas, il conviendra de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification.

A défaut, s'il n'y a pas au moins 2 personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

Article 3.2.3

Horaires de travail

Les entreprises s'engagent à prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salariés liées à leur vie familiale et étudier la mise en place de services ou aménagements permettant de répondre notamment aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatible avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, fin de semaine...) ;

- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires ;

- l'organisation de réunions incompatibles avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...).

Article 3.3

En vigueur non étendu

Chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En revanche, les partenaires sociaux décident qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat médical, le salarié bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré.

Il est laissé le soin à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Article 3.4

En vigueur non étendu

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 3.5

En vigueur non étendu

Article 3.5.1

Temps partiel choisi

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Article 3.5.2 Egalité de traitement

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Article 3.5.3 Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Article 3.5.4 Horaires de travail

Les parties signataires demandent aux entreprises d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués. Par ailleurs, les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle. Les parties signataires rappellent que toute modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Article 4 En vigueur non étendu

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise. La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également d'offrir de bonnes conditions de travail pour le salarié handicapé ; cela signifie de bonnes conditions de travail pour tous. C'est pourquoi, les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluriannuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salariés handicapés dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salariés aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail ;
- faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptes ;
- faciliter l'accueil et l'insertion des salariés handicapés ;
- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, accueil, circulation, stationnement... ;
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur coeur de métier, ceci en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériels de bureau, mise sous pli, etc.).

Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées. Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salariés handicapés recrutés au cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, au comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 5 En vigueur non étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle. Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques. Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches et annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée, vie professionnelle, au temps partiel... Enfin, les parties conviennent de solliciter, autant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle et diversité sociale et d'intégrer de nouveaux indicateurs, en fonction des points à examiner.

Article 6 En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, et entre en vigueur à compter de sa signature. Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 7
En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8
En vigueur non étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 9
En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE

Rappel des indicateurs du rapport de situation comparée

Article L. 2323-57 du code du travail :

Le rapport annuel prévu à l'article comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts.

Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

I.-Indicateurs sur la situation comparée
des femmes et des hommes dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi

a) Effectifs (données chiffrées par sexe) :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;

- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail (données chiffrées par sexe) :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;

- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés (données chiffrées par sexe) :

- répartition par catégorie professionnelle ;

- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs (données chiffrées par sexe) :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

e) Promotion (données chiffrées par sexe) :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;

- durée moyenne entre deux promotions.

f) Ancienneté (données chiffrées par sexe) :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;

- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;

- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe et répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe et répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

- a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
- b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle (1) :
 - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
 - nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- c) Services de proximité :
 - participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
 - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes-hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauche réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes des promotions des principales écoles formant des diplômés recrutés par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail (données chiffrées par sexe) :

- la répartition des femmes-hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes-hommes en termes de risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunération :

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes-hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes-hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes-hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

(1) Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) ou les métiers repères ;
- d) ou les emplois types.

Accord du 2 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité sociale

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre

FFNB.
FNCB CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

La diversité sociale et l'égalité professionnelle entre tous les salariés de la branche constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- la loi pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 ;

Les finalités sont, d'une part, de favoriser l'ouverture de négociations au niveau des entreprises de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en oeuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires demandent aux entreprises de garantir à l'ensemble des salariés de la branche le respect des principes de non-discrimination, de non-harcèlement et d'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, et ce en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En conséquence, et relevant que le taux d'emploi des femmes dans la branche est de 18 % (source rapport de branche 2006), l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité professionnelle et de diversité, valeurs essentielles pour la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

A titre transitoire et temporaire, les partenaires sociaux pourront, le cas échéant, prendre des mesures adaptées visant à corriger des déséquilibres constatés au détriment des femmes ou des hommes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent, par le présent accord, aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce quel que soit leur effectif.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés (e) s relevant de la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (CCN n° 3287).

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 2

En vigueur étendu

En matière de recrutement

Article 2.1

En vigueur étendu

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et que les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine, et de garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, l'OPCA et/ou la FFNB rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP. L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport « Egalité hommes/femmes ».

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

En annexe, les partenaires sociaux rappellent la liste des indicateurs légalement contenus dans le rapport de situation comparée.

De plus, il est proposé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, et pour analyser plus précisément la situation comparée des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de moins de 300 salariés, à utiliser dans leur rapport simplifié les indices mentionnés en annexe.

2.2.2. Garantie de l'égalité des rémunérations

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de métier, de classification, d'expérience dans le poste et de compétences.

Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, si elles existent, les moyens affectés à la réduction des écarts éventuels de salaire entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle, au cas par cas, dans l'entreprise pour un même métier et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le maintien de l'égalité globale entre les hommes et les femmes dans la même catégorie telle que précédemment définie.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salarié(e)s à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salarié(e)s qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

En matière de promotions

Article 2.3

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination, et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés ;
- porter à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s les postes à pourvoir en interne, notamment les postes de management ou à responsabilité ;
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilité ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

En matière de formation professionnelle

Article 2.4

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salarié(e)s, et ce quels que soient leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des salarié(e)s qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant compte les contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisants, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée...).

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, en vertu duquel le congé de soutien familial doit être pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.
(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

En matière de représentation du personnel

Article 2.5 En vigueur étendu

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de leur désignation.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives. Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Article 3 En vigueur étendu

Conditions de travail pendant la grossesse

Article 3.1 En vigueur étendu

Tout d'abord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Enfin, il est rappelé que le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien afin notamment d'organiser l'absence du salarié et ses perspectives de retour.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche que, conformément à l'article 54 de la convention collective, à partir du 5e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée. Les parties signataires précisent les modalités de prise de cette 1/2 heure :

- soit 1/2 heure le matin ;
- soit 1/2 heure le midi ;
- soit 1/2 heure à la reprise du travail ;
- soit 1/2 heure le soir.

Retour de congé de maternité ou d'adoption

Article 3.2 En vigueur étendu

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier, après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

3.2.1. Maintien dans l'emploi

Les parties signataires précisent que la salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou de congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;

- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière). Il est rappelé que les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

3.2.2. Garantie salariale

Les parties soulignent que ces temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salarié(e)s.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salarié(e)s de la « même catégorie » sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 personnes dans ce cas, il conviendra de prendre en compte les salarié(e)s relevant du même niveau dans la classification.

A défaut, s'il n'y a pas au moins 2 personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du (de la) salarié(e).

Il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

3.2.3. Horaires de travail

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale et étudier la mise en place de services ou aménagements permettant de répondre notamment aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatibles avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, samedi...);

- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires;

- l'organisation de réunions incompatibles avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...);

L'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie afin d'apporter une plus grande flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié(e), compte tenu des contraintes de service. Cette flexibilité pourra porter notamment sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, en vertu duquel le congé de soutien familial doit être pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

Congé de paternité

Article 3.3

En vigueur étendu

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale, et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre :

- le salaire de base, augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté;

- et les prestations journalières versées par la sécurité sociale,

et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Enfin, les parties conviennent que le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté;

- l'ouverture des droits à congés payés;

- la répartition de l'intéressement/participation.

Congés pour enfant malade

Article 3.4

En vigueur étendu

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En revanche, les partenaires sociaux décident qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré par an.

Il est laissé la faculté à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Enfin, les entreprises sont incitées, au cas par cas, à accorder des congés sans solde en cas de pathologie lourde.

Congés en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un enfant ou proche

Article 3.5

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leurs carrières professionnelles et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le (ou la) salarié(e) peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant/ascendant/conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant/ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au mois équivalente.

Temps partiel

Article 3.6

En vigueur étendu

3.6.1. Temps partiel choisi

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

3.6.2. Egalité de traitement

Les parties rappellent que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel doivent être traité(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

3.6.3. Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Les salarié(e)s à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

3.6.4. Horaires de travail

Les parties signataires demandent aux entreprises d'analyser afin d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salarié(e)s des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués.

Les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salarié(e)s à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent qu'aucune journée de travail d'un(e) salarié(e) à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée, cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures.

Les parties signataires rappellent que toute modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Egalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées

Article 4

En vigueur étendu

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également de bonnes conditions de travail pour le (ou la) salarié(e) handicapé(e).

C'est pourquoi les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluri-annuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salarié(e)s handicapé(e)s dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salarié(e)s aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail ;
- faciliter le reclassement des salarié(e)s déclaré(e)s inaptes ;
- faciliter l'accueil et l'insertion des salarié(e)s handicapé(e)s ;

- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, accueil, circulation, stationnement... ;
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur coeur de métier, ceci en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériels de bureau, mise sous pli, etc.).
Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.
Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salarié(e)s handicapé(e)s recruté(e)s au cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, au comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut aux délégués du personnel.

Bilan et suivi

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle et la diversité sociale.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches et annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée/vie professionnelle, au temps partiel...

Par ailleurs, dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité est mise en place au sein du comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail.

Enfin, les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle et diversité sociale et d'intégrer de nouveaux indicateurs, en fonction des points à examiner.

Les partenaires sociaux décident de se revoir pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord.

Pour les entreprises non adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord, les dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Adhésion

Article 7 En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Force obligatoire de l'accord

Article 8 En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salarié(e)s.

Révision. - Dénonciation

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

En cas de modification des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle, salariale et à la diversité sociale, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Rappel des indicateurs du rapport de situation comparée
(art.L. 2323-57 du code du travail)

Le rapport annuel prévu à l'article comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts.

Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

I.-Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre 2 promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4° Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
1° Congés

- a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
- b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :
 - nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :
 - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
 - nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité :

- participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

NB. - Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison, dont celui mentionné au a ci-dessus.

Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes / hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes / hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes / hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes / hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé (e) s recruté (e) s par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes / hommes accordées par catégorie et en identifiant les salarié (e) s à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- la répartition femmes / hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes / hommes en termes de risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunération :

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes / hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes / hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes / hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes / hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Accord du 3 novembre 2009 relatif à l'emploi et au travail des seniors

FFNB.

FNCB CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

- Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, complété par l'avenant du 6 mars 2006 ;
- Vu le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 ;
- Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 portant financement de la sécurité sociale pour 2009, notamment son article 87 ;
- Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés,

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de gestion des carrières, de rémunération et de promotion professionnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'atout et la valeur que représentent les seniors en ce qu'ils disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance du métier, indispensables à l'entreprise.

Conscients de l'enjeu majeur de la gestion des âges pour le développement de l'entreprise et relevant que le taux d'emploi des seniors dans la branche est de 6 % (source OPCA), l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à recruter, former, accompagner et maintenir les seniors dans leur emploi.

Afin d'atteindre cet objectif, chaque entreprise de la branche devra :

- respecter un objectif chiffré de maintien ou de recrutement de seniors, tel que défini ci-dessous ;
- mettre en oeuvre des actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Champ d'application de l'accord

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (IDCC : 1947).

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Compte tenu de la situation économique difficile de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, les parties signataires souhaitent traduire un objectif de maintien dans l'emploi au taux consolidé de la branche et constaté dans le rapport de branche soit, à la date de signature du présent accord, 6 %.

Pour concourir à cet objectif minimum de branche, les entreprises mettront en place des objectifs et indicateurs pertinents, adaptés à leur situation économique et démographique.

Les partenaires sociaux ont constaté des écarts au niveau de la pyramide des âges dans les différentes entreprises de la branche et s'engagent à analyser les raisons de ces écarts.

Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires souhaitent préciser, à titre liminaire, les modalités de négociation des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, telles que prévues par les textes réglementaires en la matière.

Cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés) :

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises sans que la conclusion d'un accord en interne soit requise.

Les entreprises doivent choisir au moins 3 actions spécifiques parmi les 6 domaines d'action développés ci-dessous dans le présent texte, étant entendu que l'action visée à l'article 3. 1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » devra obligatoirement être mise en oeuvre.

Cas des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les textes légaux et réglementaires laissent le choix aux entreprises de négocier soit un accord d'entreprise soit un plan d'action (soumis pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les parties signataires incitent les entreprises à la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit mettre en oeuvre au moins 3 domaines d'actions retenues parmi les 6 domaines d'actions visées par l'accord de branche (aux art. 3. 1 à 3. 6) étant précisé que l'action visée à l'article 3. 1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » du présent accord de branche devra obligatoirement être mise en oeuvre.

Il est rappelé à chaque entreprise qu'elle doit mettre en place ses propres indicateurs de suivi ou tableau de bord afin d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs.

A titre indicatif, une liste d'indicateurs pouvant être utilisés est annexée au présent accord (annexe I).

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 3.1

[En vigueur étendu](#)

Identification des situations de pénibilité professionnelle

Article 3.1.1

[En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les entreprises identifient les situations de pénibilité professionnelle en s'appuyant notamment sur les informations recueillies soit en interne, en collaboration avec les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, soit en externe avec les services de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH...

Les informations spécifiques relatives au travail et aux conditions de travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT, et dans le document

unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

La FFNB diffusera auprès des entreprises de la branche (200 entreprises) la liste des établissements avec lesquels des partenariats peuvent être trouvés.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer des indicateurs de santé et de sécurité au travail par tranche d'âge, lesquels seront intégrés au rapport de branche annuel (voir annexe I).

La branche veillera à la baisse significative des AT-MP via un suivi des indicateurs.

Adapter et aménager les conditions de travail

Article 3.1.2

En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les entreprises portent une attention particulière aux situations des seniors en AT-MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors dans leurs postes de travail, et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les entreprises étudient et mettent en oeuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risque pour les seniors.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en lien, si besoin, avec les organismes spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge, et/ou faisant suite à la reconnaissance d'un AT-MP, l'entreprise procède à une analyse systématique permettant le reclassement du salarié vers un emploi compatible avec ses capacités et de le former en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que lorsque la recherche de reclassement fait suite à un AT-MP, la consultation des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.

Mise en oeuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors

Article 3.1.3

En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

A l'appui des données qui pourront être transmises par les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, les entreprises, au sein de leur CHSCT, s'il existe, ou à défaut avec les délégués du personnel, définissent et mettent en oeuvre une véritable politique de prévention des risques professionnels concernant les seniors.

Cette politique de prévention se traduit par :

- l'information, la sensibilisation des salariés et la formation des salariés et de leurs responsables hiérarchiques à la prévention des risques professionnels ;
- l'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme ;
- la formation des personnes les plus exposées, dont les seniors, aux formations sécurité, gestes et postures...

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux rappellent que ces actions de formation sont éligibles en priorité au titre de la période de professionnalisation.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 3.2

En vigueur étendu

Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications une mission de veille et d'alerte qui doit permettre à partir d'une analyse fine de l'ensemble des facteurs affectant l'évolution et le contenu des emplois, d'identifier les changements afin d'optimiser la gestion des ressources humaines dans les entreprises et plus particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à enrichir le rapport de branche présenté annuellement, de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors (voir annexe I à compléter).

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 3.2.2

En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises (300 salariés), à l'appui des données transmises par l'observatoire, de négocier et de mettre en oeuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, (GPEC) tel que prévues par la loi du 18 janvier 2005 dite de programmation pour la cohésion sociale.

Ces accords permettent notamment d'identifier les emplois et d'évaluer les besoins en matière de compétences, notamment au regard de l'évolution de la pyramide

des âges.

L'ensemble des informations relatives au contenu des emplois, à leur évolution, aux moyens de s'y former, est rendu accessible à tous les salariés par tous moyens :

- lors des entretiens professionnels ;
- lors des réunions avec les institutions représentatives du personnel ;
- par intranet...

Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Article 3.2.3 En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'au terme de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les entreprises doivent organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel individuel à l'égard des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cet entretien professionnel a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

A cet entretien s'ajoute l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière tel que prévu par l'ANI du 13 octobre 2005.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de sensibiliser et former des managers à la conduite d'un entretien ciblé sur la gestion des âges.

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux définissent les modalités de mise en oeuvre de cet entretien et son contenu comme suit :

Contenu de l'entretien :

L'employeur doit proposer à chaque salarié, à partir de 45 ans, puis après tous les 5 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique, sur les perspectives au sein de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses besoins de formation, de sa situation personnelle et professionnelle.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entreprise devra proposer tous les 5 ans au salarié un entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Le salarié pourra éventuellement faire une demande anticipée d'entretien pour des raisons professionnelles liées à un changement de fonction.

L'entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié.

Le salarié pourra demander l'inscription de ces conclusions dans son passeport formation s'il existe.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un guide pratique en vue de le diffuser aux entreprises de la branche.

Des exemples de bonnes pratiques seront également mis à disposition.

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Article 3.3 En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les entreprises suppriment de leurs offres d'emploi et de leurs propositions de mutation interne tout critère d'âge.

Les critères retenus doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, la possession des compétences et des capacités professionnelles.

Les entreprises, par leurs actions propres mais aussi, le cas échéant, par le biais d'actions de formations proposées par l'association de formation et d'études du négoce de bois et de matériaux de construction (AFENBEM), forment et sensibilisent les managers au recrutement de seniors.

Les entreprises peuvent, le cas échéant, développer des actions de communication dédiées aux seniors pour les sensibiliser aux métiers de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Des partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi peuvent être envisagés (ex. : une rencontre annuelle avec Pôle emploi afin de faire le point sur l'offre et la demande d'emploi des seniors dans la branche).

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation constitue l'outil prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

La FFNB s'engage à informer les entreprises des divers dispositifs et aides à l'embauche des seniors.

Des outils de sensibilisation seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Enfin, le rapport de branche annuel doit permettre de suivre le recrutement des seniors par tranche d'âge et par nature de contrats.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche de nouveaux indicateurs chiffrés (voir annexe I).

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 3.4 En vigueur étendu

Priorité dans la période de professionnalisation et dans le cadre du plan de formation

Article 3.4.1 En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation, telle qu'elle est prévue à l'article 3. 2. 1 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 portant sur la

formation professionnelle tout au long de la vie est ouverte en priorité :

- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

Des notes d'information visant à informer les entreprises des présentes dispositions seront diffusées par la FFNB.

Priorité dans le cadre du DIF

Article 3.4.2

[En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les demandes d'utilisation du DIF par les salariés âgés de plus de 45 ans, pour financer une action de formation, sont arrêtées d'un commun en accord avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser la prise en charge de cette action de formation.

Ces actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail.

De plus, l'employeur ne peut refuser une action de formation au titre du DIF dès lors que celle-ci est prévue à la liste des DIF « prioritaires » que les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place au niveau de la branche.

Un accès privilégié aux certifications

Article 3.4.3

[En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des seniors, les entreprises favorisent le recours aux formations certifiantes telles que les CQP mis en place dans la branche.

Par ailleurs, les entreprises informent les seniors du dispositif de VAE en cours d'élaboration dans la branche et s'engagent à en favoriser l'accès.

Aide au retour à l'emploi des seniors

Article 3.4.4

[En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux considèrent que le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi en leur assurant une qualification (diplôme ou titre professionnel...).

Suivi et objectif

Article 3.4.5

[En vigueur étendu](#)

Chaque année, un bilan complet des formations suivies par les seniors sera transmis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à la CPNEFP et intégré au rapport annuel de branche.

En se fondant sur ce bilan annuel, la CPNEFP pourra prendre toute mesure visant à privilégier les actions de formation, d'adaptation des seniors.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Article 3.5

[En vigueur étendu](#)

Réduction, aménagement de la durée du travail

Article 3.5.1

[En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les salariés âgés de 55 ans peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Il peut également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nouveaux aménagements de leur temps de travail (répartition des horaires, définition de nouvelles plages horaires, missions ponctuelles...) sans en affecter la durée. (1)

Pour les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps, les salariés peuvent demander à en bénéficier pour aménager et financer leur fin de carrière.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que l'entreprise ou l'établissement ou, à défaut, la branche ait négocié un accord mettant en place le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année dans les conditions posées à l'article L. 3122-2 du code du travail.
(Arrêté du 16 mars 2010, art. 1er)

Dispositif de cumul emploi-retraite

Article 3.5.2 [En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser le cumul emploi-retraite.

Des dispositifs de coopération postretraite peuvent, par exemple, être mis en oeuvre afin notamment de recruter des seniors, à temps plein ou à temps partiel, pour assurer des missions d'expertise ou de conseil au sein de l'entreprise.

Devoir d'information des entreprises à l'égard des seniors

Article 3.5.3 [En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les services dédiés aux ressources humaines et/ou à la gestion du personnel des entreprises informent les seniors, à partir de 55 ans, puis à 60 ans, sur les nouvelles dispositions légales en matière de retraite et de cumul emploi-retraite, mais aussi des modalités d'aménagement des fins de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Une aide à la constitution du dossier retraite du salarié est également proposée, en lien avec les caisses de retraite, au salarié concerné.

Suivi et objectif

Article 3.5.4 [En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de transmettre le nombre de cumul emploi-retraite et le nombre de temps partiel dans la branche, par tranche d'âge. Ces informations seront intégrées au rapport annuel de branche.

Mesures mises en oeuvre dans la branche :

Toute évolution législative en la matière sera communiquée aux entreprises, via une note d'information.

La FFNB pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le diagnostic d'organismes extérieurs spécialisés comme France Retraite, par exemple.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 3.6 [En vigueur étendu](#)

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire dans la gestion des seniors.

Les partenaires sociaux demandent que les dispositifs de tutorat et de parrainage soient institués dans les entreprises et mis en oeuvre à travers 2 types d'actions.

Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage

Article 3.6.1 [En vigueur étendu](#)

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser la constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, considérant que la cohabitation de diverses générations constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Dans le même esprit, les parties encouragent les entreprises à mettre en place des procédures de parrainage visant à associer un salarié expérimenté senior à un nouvel embauché, en CDI, CDD, quelle que soit la voie, afin de faciliter l'intégration professionnelle de celui-ci.

Ces missions de parrainage seront confiées en priorité aux seniors et disposant de compétences spécifiques et d'une légitimité professionnelle reconnue.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au salarié pour exercer sa mission de parrainage et s'y préparer.

Le salarié en charge du parrainage doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans ;
- avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques, et managériales).

Les entreprises s'engagent à valoriser et à prendre en compte cette mission dans l'appréciation et l'évaluation du salarié.

Rôle des seniors dans le processus d'accompagnement des salariés en situation de professionnalisation

Article 3.6.2

En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en oeuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'il a été conclu un accord en date du 25 octobre 2006 portant sur la fonction tutorale.

Cet accord vise à former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Conscients que les seniors constituent la mémoire de l'entreprise, les parties signataires souhaitent que la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par les termes de l'accord du 25 octobre 2006, puisse être confiée prioritairement aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux termes de l'accord du 25 octobre 2006, que le tutorat repose sur la base du volontariat, et qu'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé est requise.

Il est demandé aux entreprises de mettre en oeuvre l'article 4 de l'accord du 25 octobre 2006 portant sur la fonction tutorale notamment afin de valoriser la mission tutorale.

Enfin, les entreprises assurent aux seniors des formations complémentaires afin de développer, si nécessaire, d'autres compétences utiles à l'exercice de la fonction tutorale. Une prise en charge améliorée pourra être décidée avec l'OPCA.

Suivi et objectif

Article 3.6.3

En vigueur étendu

Un bilan complet permettant de mesurer le nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation tutorale ainsi que le nombre de salariés concernés par ces missions, par tranche d'âge, sera transmis chaque année à la CPNEFP par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Bilan et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de la gestion de l'emploi et de la formation des seniors. Il est notamment demandé aux entreprises de communiquer, en interne, sur ce thème et de former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Afin d'évaluer la réalisation de chacune des actions déclinées dans le présent accord, mais également d'en assurer le suivi, les parties conviennent d'élaborer de nouveaux indicateurs chiffrés correspondant à chacun des objectifs énumérés dans le présent accord (voir liste en annexe).

Ces données seront consolidées au niveau de la branche au sein du rapport annuel de branche.

Les entreprises devront intégrer au rapport annuel présenté au comité d'entreprise un bilan seniors.

De plus, afin d'améliorer la visibilité des actions de la branche ainsi que pour faciliter le suivi de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (annexe II) au présent accord.

Les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques des entreprises de la branche en la matière.

En fonction de l'analyse des résultats, et des indicateurs communiqués annuellement, les parties décideront de se revoir pour procéder à d'éventuelles modifications au présent texte.

Entrée en vigueur, dépôt, extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à durée déterminée, pour 3 ans, et entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, la FFNB s'engage à déposer le texte pour extension auprès de la direction générale du travail, et à solliciter, au même moment, par lettre recommandée avec avis de réception, l'avis de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle sur la validité de l'accord.

Le ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai de 3 mois à compter de sa saisine pour se prononcer. Le silence gardé pendant 3 mois par le ministre chargé de l'emploi vaut avis favorable.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Force obligatoire de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Révision

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

En cas de modification des dispositions légales relatives aux seniors, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Annexe I

En vigueur étendu

ANNEXE I

Liste d'indicateurs

Les indicateurs mis en place au niveau de la branche pourront être notamment :

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

- taux d'absentéisme par tranche d'âge, par sexe, par métier et par origine (maladie, AT-MP, maladie...);
- nombre d'actions élaborées au sein des CHSCT visant à réduire la pénibilité ;
- suivi des partenariats (avec par exemple les CRAM, la CNAMTS, l'ANACT...);
- réalisation de documentation pratique et diffusion de cette documentation ;
- nombre d'heures de formations sur la sécurité, gestes et postures...

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- nombre d'entretiens professionnels réalisés par les plus de 45 ans par sexe ;
- nombre de bilans de compétences par sexe pour les plus de 50 ans ;
- informations relatives à ces outils (entretien professionnel, VAE...).

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

- taux de recrutement par tranche d'âge, par sexe et par nature des contrats ;
- réalisation d'outils et information sur les possibilités de recruter un senior, le cumul emploi-retraite...

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- nombre d'heures de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus ;
- nombre d'heures mobilisées dans le cadre du DIF pour les 45 ans et plus ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

- nombre de salariés en cumul emploi-retraite ;
- nombre de salariés optant pour un aménagement de leur temps de travail (dont temps partiel) ;
- nombre de salariés utilisant leur CET pour aménager leur fin de carrière ;
- suivi et diffusion de supports/outils informant sur les dispositifs de cumul emploi-retraite, départ en retraite...

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés ;
- nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à la formation tutorale.

Annexe II

En vigueur étendu

ANNEXE II

Synthèse des actions mises en oeuvre

dans la branche (FFNB-organisations syndicales)

Amélioration des conditions de travail

et de prévention des situations de pénibilité

ACTION À METTRE EN OEUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises de la liste des intervenants pouvant les accompagner pour identifier les situations de pénibilité professionnelles.	FFNB
Etude pour identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche	Partenaires sociaux
Diffusion aux entreprises d'informations sur les offres de conseil des organismes spécialisés sur le sujet	FFNB

Anticipation des carrières professionnelles

ACTION À METTRE EN OEUVRE	RESPONSABLE
Elaboration d'un guide pratique sur les principes et le contenu des entretiens de deuxième partie de carrière. Il sera accompagné d'exemples de bonnes pratiques	FFNB
Collecte des informations par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications sur l'évolution et le contenu des emplois	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

ACTION À METTRE EN OEUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises d'informations sur les dispositifs et aides à l'embauche des seniors	FFNB
Diffusion d'outils de sensibilisation sur le recrutement de seniors dans les entreprises	FFNB

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

ACTION À METTRE EN OEUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises d'informations sur l'ensemble des dispositifs liés à la formation et la reconnaissance des compétences	FFNB
Proposition de mesures visant à privilégier les actions de formation et d'adaptation des seniors	Partenaires sociaux

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

ACTION À METTRE EN OEUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises d'information sur toute évolution législative en la matière	FFNB Appui possible d'organismes tels que France Retraite

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

ACTION À METTRE EN OEUVRE	RESPONSABLE
Collecte d'éléments sur le nombre de bénéficiaires de la formation tutorale, du nombre de salariés ayant accompli des missions de tutorat/parrainage	Partenaires sociaux

Avenant n° 2 du 17 décembre 2009 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance

La fédération française du négoce de bois,

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CSFV CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

L'article 6 est remplacé par le présent texte :

« Article 6
Les bénéficiaires

Ce régime de prévoyance s'applique à tous les salariés exerçant une activité dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire. Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement du complément de salaire ;
- à la date de rupture du contrat de travail ;

- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur. »

Article 2 En vigueur étendu

L'article 4. 1 a est remplacé par le présent texte :

« Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut de référence.

Sauf désignation contraire faite par le participant à l'URRPIMMEC, le capital est payable :

- en priorité au conjoint du participant non séparé judiciairement ou à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à son concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivants ou représentés ou bien nés viables dans les 300 jours suivant le décès du participant ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;

- à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

En cas d'invalidité permanente totale, l'intégralité du capital est versée au participant lui-même.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non séparé judiciairement, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin dans un délai maximum de 6 mois, le capital est doublé.

On entend par concubin la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié (sauf à être séparé judiciairement). Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union. »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 5. 1 a est remplacé par le présent texte :

« Versement d'un capital égal à :

- 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB pour les célibataires, veufs, divorcés ;

- et 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB pour les personnes mariées, liées par un pacte civil de solidarité, ou pour les concubins.

Une majoration pour enfant à charge de 75 % du salaire annuel brut TA par enfant est prévue.

Sauf désignation contraire faite par le participant à l'URRPIMMEC, le capital est payable :

- en priorité au conjoint du participant non séparé judiciairement ou à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à son concubin ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivants ou représentés ou bien nés viables dans les 300 jours suivant le décès du participant ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;

- à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

La part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est attribuée par parts égales à ceux-ci ou à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente totale, l'intégralité du capital est versée au participant lui-même.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non séparé judiciairement, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin dans un délai maximum de 6 mois, le capital est doublé.

On entend par concubin la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié (sauf à être séparé judiciairement). Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union.

Option possible :

Le capital, hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire en tout ou partie sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès. »

Article 4 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.

Il est précisé qu'au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise prévue par l'accord de prévoyance est déterminée en considérant l'ancienneté acquise au jour de la cessation du contrat de travail ;

- l'indemnisation commence au plus tôt à l'issue de la première période de maintien de salaire reconstituée fictivement ; en cas d'ancienneté inférieure à 1 an, l'indemnisation commence au 31^e jour continu d'incapacité de travail médicalement constatée ;

- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une autre activité professionnelle, en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

En cas de résiliation du contrat, les anciens salariés relevant du dispositif seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (part patronale et part salariale) et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement sera fait chaque année lors de l'examen du compte de résultat du régime, afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime et des éventuelles modifications qui seraient apportées sur le plan national à l'accord

interprofessionnel.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2010.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Adhésion par lettre du 30 juin 2010 de la fédération du négoce de bois et des matériaux de construction à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 30 juin 2010.

La fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le 23 juin 2010, les adhérents de la fédération française du négoce de bois (FNBM), réunis en assemblée générale extraordinaire, ont décidé de dissoudre leur fédération.

Ils ont également choisi d'adhérer à la nouvelle fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), issue d'une modification statutaire de la fédération du négoce des matériaux de construction (FNMC) telle que décidée par l'assemblée générale de cette fédération, ce même 23 juin 2010.

Par conséquent, nous vous informons que la FNBM adhérera à la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (CCN no 3287), qu'elle gèrera conjointement avec celle du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154), en lien avec les organisations syndicales des branches respectives.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre bonne note de la signature de la FNBM sur les deux conventions collectives précitées (CCN n° 3287 et CCN n° 3154).

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le délégué général.

Avenant n° 3 du 18 juin 2010 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2010

La fédération française du négoce de bois (FFNB),

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CSFV CFTC ;

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Comme stipulé à l'article 12 de l'accord de prévoyance, et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires et adhérentes à l'accord du 20 décembre 2000 ont procédé au réexamen quinquennal des modalités d'organisation et de mutualisation des risques.

Après examen du rapport établi par l'URRPIMMEC, les partenaires sociaux conviennent de renouveler la désignation de cet organisme assureur.

Le prochain examen des conditions d'organisation et de mutualisation des risques aura lieu au cours du premier semestre 2015.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er juin 2010.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

FNBM.

FNCB CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner priorité à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises, afin de concilier au mieux les intérêts des salariés et des entreprises de la branche du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés.

Il est rappelé que les représentants syndicaux ou les salariés mandatés par des organisations syndicales sont les interlocuteurs naturels dans les entreprises, la négociation des accords d'entreprise doit se tenir avec eux lorsqu'ils existent.

Pour autant, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles de négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les deux hypothèses suivantes, codifiées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-24 du code du travail :

- entreprises de 200 salariés et moins : conclusion d'accords avec les représentants élus du personnel (majoritaires), soumis à validation d'une commission paritaire de branche ;

- entreprises quel que soit l'effectif, et dépourvues de représentants du personnel : conclusion d'accords avec un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés.

Pour répondre à la condition posée par la loi dans le premier cas susvisé, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une commission paritaire dédiée à l'examen et à la validation des accords d'entreprises conclus avec les représentants du personnel : la commission paritaire de validation (CPV).

Il est précisé que seules des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif peuvent faire l'objet de cette procédure.

C'est pourquoi, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire de validation dans le respect des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (CCN n° 3287) en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation (CPV) dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elle doit vérifier que les accords collectifs d'entreprise présentés ne sont pas contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Il s'agit d'un contrôle de conformité et en aucun cas elle ne peut exercer de contrôle d'opportunité.

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation comprend :

- un représentant titulaire et suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche ;

- un nombre égal de représentants d'employeurs de la branche.

Le représentant suppléant peut siéger à la commission mais il n'a pas voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour participer aux réunions préparatoires et plénières de cette commission et de l'indemnisation des frais de déplacements, de repas et d'hébergement selon les mêmes règles que les réunions paritaires de branche.

Les réunions préparatoires doivent avoir lieu nécessairement la veille de la tenue de la CPV.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui présente pour examen son accord collectif, ce membre ne peut siéger à ladite réunion de validation.

La présidence est assurée par alternance, tous les 2 ans, par un représentant issu d'une organisation syndicale de salariés ou issu de la commission « employeurs ».

Si le poste devient vacant, il est procédé à une nouvelle désignation.

Article 4
En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNBM (fédération du négoce de bois et de matériaux de construction), dont le siège social, qui est également le lieu des réunions de ladite commission, est fixé au 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris.

Au titre de ce service, la FNBM est habilitée à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire.

Article 5
En vigueur étendu

5.1. Saisine de la commission

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés représentatives au plan national sont informés par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent en annexe du présent accord.

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation des salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation, accompagnée des pièces suivantes :

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche ;
 - attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
 - exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
 - éventuellement copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation ;
 - double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et copie de l'information aux organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociation du protocole électoral ;
 - les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).
- Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces requises (cf. annexe II), le secrétariat, dès réception, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'une décision d'irrecevabilité prononcée par le secrétariat (copie aux organisations syndicales) et ne pourra être inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

L'envoi d'un dossier complet vaut saisine de la commission et fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

5.2. Réunions de la commission

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire de validation se réunit tous les 3 mois pour se prononcer sur les dossiers. Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Le nombre de dossiers examinés par réunion est limité à 4.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier n'est arrivé dans les 15 jours avant la réunion, celle-ci est annulée.

Article 6
En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation prononce :

- soit une décision de rejet :
- ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- pièces du dossier de la demande présentent des irrégularités ;
- soit une décision de validation :
- est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

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 collègue dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;

- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

La validation par la commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer.

Lorsque la commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé valide, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La décision, ainsi que le résultat du vote de la commission, est consignée dans le procès-verbal établi en séance.

Article 7

En vigueur étendu

La décision rendue par la commission paritaire de validation, accompagnée du procès-verbal, est notifiée par le secrétariat à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec AR, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion. La décision implicite est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée déterminée, pour 2 ans à compter de la date de sa signature, est reconductible par tacite reconduction.

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-15 et D. 2231-1 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la commission paritaire nationale et des signataires de l'accord.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Liste des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

Fédération construction et bois (FNCB) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV), 34, quai de la Loire, 75019 Paris.

FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris.

Fédération nationale des salariés de la construction-bois-ameublement CGT, Case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Fédération employés et cadres commerce (FEC) CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

En vigueur étendu

Annexe II

Saisine de la CPV

Exemple de fiche à remplir

A retourner au secrétariat de la CPV, par lettre recommandée avec avis de réception et par voie électronique.

Attention. - Le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV 1 mois avant la date de la réunion.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone :

Fax :

Effectif	Code APE	Convention collective appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

Membre(s) du CE

Membre(s) de la DUP

DP

Liste des documents à transmettre :

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche ;
- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- éventuellement copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation ;
- double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et copie de l'information aux organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociation du protocole électoral ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

Avenant n° 4 du 5 avril 2012 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance

FNBM.

FNCB CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'étudier les conséquences sur le régime conventionnel de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

En effet, ladite loi prévoit en son article 18 un report progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, à terme fixé à 62 ans.

Cette mesure a une incidence directe sur les conditions de garanties du régime conventionnel de prévoyance, qui doivent progressivement être assurées jusqu'à l'âge de 62 ans, d'une part, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, invalidité, d'autre part, au titre du maintien des garanties en cas de décès résultant de l'application de l'article 7.1 de la loi Evin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

L'article 26 de ladite loi organise les modalités du provisionnement relatif aux engagements correspondant à cette charge nouvelle, en permettant son échelonnement sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4.2 de l'accord est désormais libellé comme suit :

« Article 4.2 Cotisations

- 0,98 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la sécurité sociale) ;

- 1,92 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- tranche A : 60 % part employeur et 40 % part salarié ;

- tranche B : 60 % part employeur et 40 % part salarié.

Soit :

- employeur : 0,59 % TA et 1,15 % TB ;

- salarié : 0,39 % TA et 0,77 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe I. »

Article 2 En vigueur étendu

L'article 5.2 de l'accord est désormais libellé comme suit :

« Article 5.2
Cotisations

- 1,61 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la sécurité sociale) ;

- 1,81 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- tranche A : 100 % part employeur ;

- tranche B : 40 % part employeur et 60 % part salarié.

Soit :

- employeur : 1,61 % TA (incluant l'obligation de prise en charge par l'employeur de 1,50 % TA conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres) et 0,72 % TB ;

- salarié : 1,09 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe II. »

Article 3 En vigueur étendu

Il est inséré un article 11 bis.

« Article 11 bis
Impact de la réforme des retraites

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (report de l'ouverture des droits à la retraite à 62 ans) induit pour le régime de prévoyance l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;

- du maintien des garanties décès (art. 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion au régime conventionnel est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de la désignation de l'organisme assureur, sortie du champ d'application de l'accord du 20 décembre 2000), avant l'expiration de la période transitoire, une indemnité de résiliation pourra être due. L'indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation de l'adhésion.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 20 décembre 2000, qui viendrait à rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut et en cas de reprise des engagements par l'organisme assureur désigné, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public. »

Article 4 En vigueur étendu

Eu égard au caractère d'ordre public de la loi portant réforme des retraites et dans le souci d'une bonne gestion des comptes du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er juillet 2012.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Fiche de synthèse du régime salariés non cadre

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1er juillet 2012	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant	Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut TA-TB	0,22 %	0,22 %
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement :	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à :	0,21 %	0,21 %
- enfant de moins de 12 ans	- 5 % du salaire brut TA-TB		
- enfant de 12 ans à moins de 17 ans	- 10 % du salaire brut TA-TB		
- enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	- 15 % du salaire brut TA-TB		
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'incapacité :	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à :	0,18 %	0,61 %
- salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours - salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la convention collective nationale	} 60 % du salaire brut TA-TB		
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, de Pôle emploi et d'une éventuelle rémunération pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'invalidité :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,37 %	0,88 %
- invalidité 1re catégorie	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- invalidité 2e et 3e catégorie	- 75 % du salaire brut TA-TB		
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :		
- incapacité comprise entre 33 % et 66 %	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- incapacité au moins égale à 66 %	- 75 % du salaire brut TA-TB		
	Total global	0,98 %	1,92 %
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.			

En vigueur étendu

Annexe II

Fiche de synthèse du régime salariés cadre

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1er juillet 2012	
		TA	TB

Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement d'un capital. Le capital, hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès	Versement d'un capital : - célibataires, veufs, di-voqués : 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB - mariés : 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB Majoration pour enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut TA par enfant	0,76 %	0,22 %
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement :	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à :	0,42 %	0,21 %
- enfant de moins de 12 ans	- 10 % du salaire brut TA + 5 % TB		
- enfant de 12 ans à moins de 17 ans	- 20 % du salaire brut TA + 10 % TB		
- enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	- 30 % du salaire brut TA + 15 % TB		
Incapacité temporaire Indemnités journalières en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'incapacité :	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à :	0,17 %	0,52 %
- salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours	} 75 % du salaire brut + 60 % TB		
- salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la convention collective nationale			
Invalidité Rente en pourcentage du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale, de Pôle emploi et d'une éventuelle rémunération pendant la durée de l'indemnisation sécurité sociale au titre de l'invalidité :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,26 %	0,86 %
- invalidité 1re catégorie	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- invalidité 2e et 3e catégorie	- 75 % du salaire brut TA-TB		
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :		
- incapacité comprise entre 33 % et 66 %	- 45 % du salaire brut TA-TB		
- incapacité au moins égale à 66 %	- 75 % du salaire brut TA-TB		
	Total global	1,61 %	1,81 %
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.			

Avenant n° 5 du 12 juin 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance

La FNBM,

La FNCB CFDT ;

La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

La convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés a instauré, à compter du 1er juillet 2002, un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue définitive ;
- rente éducation ;
- incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont cadres ou non-cadres.

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (convention collective nationale n° 3287).

Article 2
En vigueur étendu

En application du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, les catégories de personnel bénéficiaires du régime de prévoyance instauré dans la branche du négoce de bois sont définies comme suit :

- cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.
Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.
La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6
En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte, sauf dispositions plus favorables au salarié.

Adhésion par lettre du 27 mai 2014 de la fédération nationale du bois à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 27 mai 2014.
Fédération nationale du bois
6, rue François-Ier
75008 Paris
Monsieur,

Nous tenons à vous informer de l'adhésion d'entreprises du secteur du négoce de bois au sein de la fédération nationale du bois et des conséquences que cette situation implique dans le cadre du dialogue social conduit entre partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

En effet, le code 46. 73A a été ainsi défini par l'INSEE : commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction.
Ce code est désormais identifié de la manière suivante au titre de la nomenclature d'activités française : NAF rév. 2,2008 - Sous-classe 46. 73A Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction ;

46. 73A Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction

Cette sous-classe comprend :	Cette sous-classe comprend aussi :
- le commerce de gros de bois brut - le commerce de gros de produits de la transformation primaire et secondaire du bois - le commerce de gros de matériaux de construction : sable, gravier, ciment, plâtre, briques, etc. - le commerce de gros de bâtiments préfabriqués	- le commerce de gros d'isolants thermiques - le commerce de gros de mobilier urbain - le commerce de gros de serres maraîchères

Il se trouve que les entreprises qui ont adhéré à la FNB sont référencées sous le code 46. 73A pour des activités incluses dans le champ d'application de la convention collective du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Nous vous rappelons que le champ d'application de cette convention collective est ainsi défini :

« La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

"Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51. 5E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;

2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;

3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière."

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation. »

Compte tenu du nombre d'entreprises concernées, de leur volume d'activité et du nombre de salariés faisant partie de leur effectif, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale du bois à ladite convention collective à compter de la réception de la présente.

En conséquence, nous vous remercions d'en tirer toutes conclusions dans le cadre de la représentation et de la participation de la fédération nationale du bois au titre de l'activité « Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés) » aux réunions paritaires relatives à la négociation de cette convention collective, au nom et pour le compte des entreprises dont l'activité correspond à l'intitulé évoqué ci-dessus et dont le code INSEE est 46. 73A.

Restant à votre disposition, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le vice-président.

Textes Salaires

Avenant du 1er décembre 2003 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

Fédération française du négoce du bois.

Organisations syndicales signataires :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Salaires au 1er décembre 2003

En vigueur non étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés de bois.

Article 2

Minima mensuels

Base de 151, 67 heures.

Personnel Ouvrier

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MENSUEL
	à compter du
	1er décembre 2003
Niveau I	
Echelon AB, coefficient 100	1 122
Niveau II	
1er Echelon C, coefficient 100	1 127
2e Echelon D, coefficient 110	1 133
Niveau III	
1er Echelon E, coefficient 115	1 143
2e Echelon F, coefficient 125	1 184
3e Echelon G, coefficient 135	1 232
Niveau IV	
1er Echelon H, coefficient 150	1 304
2e Echelon I, coefficient 170	1 400
3e Echelon J, coefficient 200	1 545

Personnel Administratif, commercial et technique

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MENSUEL
	à compter du
	1er décembre 2003
ACT I	

Coefficient 100	1 122
ACT II	
1er échelon, coefficient 110	1 133
2e échelon, coefficient 120	1 159
ACT III	
1er échelon, coefficient 135	1 232
2e échelon, coefficient 150	1 304
ACT IV	
Coefficient 170	1 400
ACT V	
1er échelon, coefficient 190	1 497
2e échelon, coefficient 210	1 593
ACT VI	
1er échelon, coefficient 240	1 737
2e échelon, coefficient 270	1 882
ACT VII	
1er échelon, coefficient 320	2 123
2e échelon, coefficient 370	2 364

Personnel Agent de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MENSUEL
	à compter du
	1er décembre 2003
AM 1	
Coefficient 190	1 496
AM 2	
1er échelon, coefficient 230	1 689
2e échelon, coefficient 270	1 882
AM 3	
1er échelon, coefficient 320	2 123
2e échelon, coefficient 370	2 364

Personnel Cadre

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MENSUEL
	à compter du
	1er décembre 2003
C1, coefficient 280	1 930
C2, coefficient 360	2 315
C3, coefficient 420	2 604
C4, coefficient 460	2 797
C5, coefficient 480	2 893
C6, coefficient 510	3 038
C7, coefficient 550	3 231
C8, coefficient 600	3 472

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

A compter du 1er décembre 2003, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,19 €.

Article 4

Politique salariale

Les parties signataires s'engagent à :

- négocier au cours du premier semestre 2004 un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels et la valeur du point d'ancienneté applicable au 1er janvier 2004 ;

- réexaminer l'évolution annuelle de la prime d'ancienneté au 1er janvier de chaque année ;

- à mettre en oeuvre, dans un délai de 2 ans à compter du présent avenant, les conditions d'une grille en salaire binôme permettant l'établissement d'un salaire minima conventionnel, applicable et différencié par coefficient.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1er décembre 2003.

Avenant n° 9 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et, produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Article 2

Minima mensuels

Base de 151,67 heures

Personnel ouvrier

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	APPLICATION
			1er janvier 2007
I	AB	100	1 265
II	1er échelon C	105	1 270
	2e échelon D	110	1 275
	1er échelon E	115	1 280
III	2e échelon F	125	1 290
	3e échelon G	135	1 324
	1er échelon H	150	1 400
IV	2e échelon I	170	1 502
	3e échelon J	200	1 655

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	APPLICATION
			1er janvier 2007

ACT 1		100	1 265
ACT 2	1er échelon	110	1 275
	2e échelon	120	1 285
ACT 3	1er échelon	135	1 324
	2e échelon	150	1 400
ACT 4	1er échelon	170	1 502
ACT 5	1er échelon	190	1 604
	2e échelon	210	1 706
ACT 6	1er échelon	240	1 859
	2e échelon	270	2 012
ACT 7	1er échelon	320	2 267
	2e échelon	370	2 522

Agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	APPLICATION
			1er janvier 2007
AM 1		190	1 604
AM 2	1er échelon	230	1 808
	2e échelon	270	2 012
AM 3	1er échelon	320	2 267
	2e échelon	370	2 522

Cadres

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPLICATION
		1er janvier 2007
C 1	280	2 063
C 2	360	2 710
C 3	420	2 777
C 4	460	2 981
C 5	480	3 083
C 6	510	3 236
C 7	550	3 440
C 8	600	3 695

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

A compter du 1er janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,55 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Avenant n° 8 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Salaires minima à compter du 1er juillet 2006

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Article 2

Minima mensuels

Base de 151,67 heures

Personnel ouvrier

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	APPLICATION
			1er juillet 2006
I	AB	100	1 260
II	1er échelon C	105	1 265
	2e échelon D	110	1 270
	1er échelon E	115	1 275
III	2e échelon F	125	1 285
	3e échelon G	135	1 319
	1er échelon H	150	1 395
IV	2e échelon I	170	1 497
	3e échelon J	200	1 650

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	APPLICATION
			1er juillet 2006
ACT 1		100	1 260
ACT 2	1er échelon	110	1 270
	2e échelon	120	1 280
ACT 3	1er échelon	135	1 319
	2e échelon	150	1 395
ACT 4	1er échelon	170	1 497
ACT 5	1er échelon	190	1 590
	2e échelon	210	1 701
ACT 6	1er échelon	240	1 854
	2e échelon	270	2 007
ACT 7	1er échelon	320	2 262
	2e échelon	370	2 517

Agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	APPLICATION
			1er juillet 2006
AM 1		190	1 599
AM 2	1er échelon	230	1 803
	2e échelon	270	2 007

AM 3	1er échelon	320	2 262
	2e échelon	370	2 517

Cadres

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPLICATION
		1er juillet 2006
C 1	280	2 058
C 2	360	2 466
C 3	420	2 772
C 4	460	2 976
C 5	480	3 078
C 6	510	3 231
C 7	550	3 435
C 8	600	3 690

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

A compter du 1er juillet 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Avenant n° 10 du 19 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007 (1)

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Article 2

En vigueur étendu

Valeur de point : 5,15 €.

Partie fixe :

- coefficient 100 : 770 € ;
- coefficient 105 : 749 € ;
- coefficient 110 : 728 € ;
- coefficient 115 : 707 € ;
- coefficient 120 : 686 € ;
- coefficient 125 : 665 € ;
- coefficient 135 et suivants : 648 €.

Grille applicable au 1er juillet 2007

sur la base de 151,67 heures

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
I	AB	100	1 285
II	1 C	105	1 290
	2 D	110	1 295
	1 E	115	1 299
III	2 F	125	1 309
	3 G	135	1 343
	1 H	150	1 421
IV	2 I	170	1 524
	3 J	200	1 678

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
ACT 1		100	1 285
ACT 2	1	110	1 295
	2	120	1 304
ACT 3	1	135	1 343
	2	150	1 421
ACT 4		170	1 524
ACT 5	1	190	1 627
	2	210	1 730
ACT 6	1	240	1 884
	2	270	2 039
ACT 7	1	320	2 296
	2	370	2 554

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
AM 1		190	1 627
AM 2	1	230	1 833
	2	270	2 039
AM 3	1	320	2 296
	2	370	2 554

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
C 1	280	2 090
C 2	360	2 502
C 3	420	2 811
C 4	460	3 017
C 5	480	3 120
C 6	510	3 275

C 7	550	3 481
C 8	600	3 738

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,64 €.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 11 du 19 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 (1)

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Article 2
En vigueur étendu

Valeur de point : 5,20 €.

Partie fixe :

- coefficient 100 : 770 € ;
- coefficient 105 : 749 € ;
- coefficient 110 : 728 € ;
- coefficient 115 : 707 € ;
- coefficient 120 : 686 € ;
- coefficient 125 : 665 € ;
- coefficient 135 et suivants : 648 €.

Grille applicable au 1er janvier 2008

sur la base de 151,67 heures

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
I	AB	100	1 290
II	1 C	105	1 295
	2 D	110	1 300
	1 E	115	1 305
III	2 F	125	1 315
	3 G	135	1 350
	1 H	150	1 428
IV	2 I	170	1 532
	3 J	200	1 688

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
ACT 1		100	1 290
ACT 2	1	110	1 300
	2	120	1 310
ACT 3	1	135	1 350
	2	150	1 428
ACT 4		170	1 532
ACT 5	1	190	1 636
	2	210	1 740
ACT 6	1	240	1 896
	2	270	2 052
ACT 7	1	320	2 312
	2	370	2 572

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
AM 1		190	1 636
AM 2	1	230	1 844
	2	270	2 052
AM 3	1	320	2 312
	2	370	2 572

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
C 1	280	2 104
C 2	360	2 520
C 3	420	2 832
C 4	460	3 040
C 5	480	3 144
C 6	510	3 300
C 7	550	3 508
C 8	600	3 768

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,69 €.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 12 du 3 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 18 mai 2009, art. 1er)

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Article 2 En vigueur étendu

Valeur de point : 5,35 €.

Partie fixe :

- coefficient 100 : 800 € ;
- coefficient 105 : 777 € ;
- coefficient 110 : 754 € ;
- coefficient 115 : 732 € ;
- coefficient 120 : 710 € ;
- coefficient 125 : 689 € ;
- coefficient 135 et suivants : 672 €.

Grille applicable au 1er juillet 2008

sur la base de 151,67 heures

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
I	A et B	100	1 335
II	1 C	105	1 339
	2 D	110	1 343
	1 E	115	1 347
III	2 F	125	1 358
	3 G	135	1 394
	1 H	150	1 475
IV	2 I	170	1 582
	3 J	200	1 742

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
ACT 1		100	1 335
ACT 2	1	110	1 343
	2	120	1 352
ACT 3	1	135	1 394
	2	150	1 475
ACT 4		170	1 582

ACT 5	1	190	1 689
	2	210	1 796
ACT 6	1	240	1 956
	2	270	2 117
ACT 7	1	320	2 384
	2	370	2 652

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
AM 1		190	1 689
AM 2	1	230	1 903
	2	270	2 117
AM 3	1	320	2 384
	2	370	2 652

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
C 1	280	2 170
C 2	360	2 598
C 3	420	2 919
C 4	460	3 133
C 5	480	3 240
C 6	510	3 401
C 7	550	3 615
C 8	600	3 882

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,72 €.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité porter une attention toute particulière à la revalorisation des minima de la présente grille, et en particulier pour les premiers coefficients.

S'agissant de la prime d'ancienneté, les parties signataires ont convenu, dans le cadre du présent avenant, applicable du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008 inclus, de ne pas appliquer strictement la formule de calcul du point d'ancienneté telle que prévue à l'article 2.3 du protocole d'accord salarial de février 2006 et de ne pas appliquer le coefficient de majoration.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 13 du 3 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Fédération française du négoce de bois.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT.

Article 1
En vigueur étendu

Le présent accord couvre le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège et, d'autre part, des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.

Article 2
En vigueur étendu

Valeur de point : 5,38 €.

Partie fixe :

- coefficient 100 : 800 € ;
- coefficient 105 : 777 € ;
- coefficient 110 : 754 € ;
- coefficient 115 : 732 € ;
- coefficient 120 : 710 € ;
- coefficient 125 : 689 € ;
- coefficient 135 et suivants : 672 €.

Grille applicable au 1er janvier 2009

sur la base de 151,67 heures

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
I	A et B	100	1 338
II	1 C	105	1 342
	2 D	110	1 346
	1 E	115	1 351
III	2 F	125	1 362
	3 G	135	1 397
	1 H	150	1 478
IV	2 I	170	1 586
	3 J	200	1 747

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
ACT 1		100	1 338
ACT 2	1	110	1 346
	2	120	1 356
ACT 3	1	135	1 397
	2	150	1 478
ACT 4		170	1 586
ACT 5	1	190	1 693
	2	210	1 801
ACT 6	1	240	1 962
	2	270	2 124

ACT 7	1	320	2 393
	2	370	2 662

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
AM 1		190	1 693
AM 2	1	230	1 908
	2	270	2 124
AM 3	1	320	2 393
	2	370	2 662

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MINIMUM mensuel
C 1	280	2 177
C 2	360	2 608
C 3	420	2 931
C 4	460	3 146
C 5	480	3 253
C 6	510	3 415
C 7	550	3 630
C 8	600	3 899

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,72 €.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité porter une attention toute particulière à la revalorisation des minima de la présente grille, et en particulier pour les premiers coefficients.

S'agissant de la prime d'ancienneté, les parties signataires ont convenu, dans le cadre du présent avenant, applicable du 1er janvier 2009 au 30 juin 2009 inclus, de ne pas appliquer strictement la formule de calcul du point d'ancienneté telle que prévue à l'article 2. 3 du protocole d'accord salarial de février 2006 et de ne pas appliquer le coefficient de majoration.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 14 du 5 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 25 mai 2011, art. 1er)

FNBM.

FNCB CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Article 2
En vigueur étendu

Valeur de point : 5,47 €.

Partie fixe :

- coefficient 100 : 820 € ;
- coefficient 105 : 795 € ;
- coefficient 110 : 770 € ;
- coefficient 115 : 746 € ;
- coefficient 120 : 721 € ;
- coefficient 125 : 700 € ;
- coefficients 135 et suivants : 681 €.

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	ÉCHELON	Coefficient	Minimum mensuel
I	A et B	100	1 367
II	1 C	105	1 369
	2 D	110	1 372
III	1 E	115	1 375
	2 F	125	1 384
	3 G	135	1 419
IV	1 H	150	1 502
	2 I	170	1 611
	3 J	200	1 775

Administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	ÉCHELON	Coefficient	Minimum mensuel
ACT 1		100	1 367
ACT 2	1	110	1 372
	2	120	1 377
ACT 3	1	135	1 419
	2	150	1 502
ACT 4		170	1 611
ACT 5	1	190	1 720
	2	210	1 830
ACT 6	1	240	1 994
	2	270	2 158

ACT 7	1	320	2 431
	2	370	2 705

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
AM 1		190	1 720
AM 2	1	230	1 939
	2	270	2 158
AM 3	1	320	2 431
	2	370	2 705

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Minimum mensuel
C 1	280	2 213
C 2	360	2 650
C 3	420	2 978
C 4	460	3 197
C 5	480	3 307
C 6	510	3 471
C 7	550	3 690
C 8	600	3 963

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,83 €.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2011.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 6
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7
En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 15 du 6 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 3 mai 2012, art. 1er)

La FNBM,

La FNCB CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Article 2 En vigueur étendu

Valeur de point : 5,57 €.

Partie fixe en euros :

- coefficient 100 : 843 ;
- coefficient 105 : 817 ;
- coefficient 110 : 793 ;
- coefficient 115 : 769 ;
- coefficient 120 : 744 ;
- coefficient 125 : 725 ;
- coefficient 135 et suivants : 690.

Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
I	A et B	100	1 400
II	1 C	105	1 402
	2 D	110	1 406
III	1 E	115	1 410
	2 F	125	1 421
	3 G	135	1 442
IV	1 H	150	1 526
	2 I	170	1 637
	3 J	200	1 804

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
ACT 1		100	1 400
ACT 2	1	110	1 406
	2	120	1 412
ACT 3	1	135	1 442

	2	150	1 526
ACT 4		170	1 637
ACT 5	1	190	1 748
	2	210	1 860
ACT 6	1	240	2 027
	2	270	2 194
ACT 7	1	320	2 472
	2	370	2 751

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
AM 1		190	1 748
AM 2	1	230	1 971
	2	270	2 194
AM 3	1	320	2 472
	2	370	2 751

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Minimum mensuel
C 1	280	2 250
C 2	360	2 695
C 3	420	3 029
C 4	460	3 252
C 5	480	3 364
C 6	510	3 531
C 7	550	3 754
C 8	600	4 032

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,97 €.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 6
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7
En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 16 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er juillet 2012

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 26 décembre 2012, art. 1er)*

La FNBM,

La FNCB CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Article 2
En vigueur étendu

Valeur du point : 5,68 €.

Partie fixe en euros :

- coefficient 100 : 860 ;
- coefficient 105 : 834 ;
- coefficient 110 : 810 ;
- coefficient 115 : 785 ;
- coefficient 120 : 759 ;
- coefficient 125 : 741 ;
- coefficients 135 et suivants : 705 ;
- coefficients au-dessus de 135 : 705.

Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
I	AB	100	1 428
II	1 C	105	1 430
	2 D	110	1 435
III	1 E	115	1 438
	2 F	125	1 451
	3 G	135	1 472
IV	1 H	150	1 557
	2 I	170	1 671
	3 J	200	1 841

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
ACT1		100	1 428
ACT2	1	110	1 435
	2	120	1 441
ACT3	1	135	1 472
	2	150	1 557
ACT4		170	1 671
ACT5	1	190	1 784
	2	210	1 898
ACT6	1	240	2 068
	2	270	2 239
ACT7	1	320	2 523
	2	370	2 807

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum mensuel
AM1		190	1 784
AM2	1	230	2 011
	2	270	2 239
AM3	1	320	2 523
	2	370	2 807

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Minimum mensuel
C1	280	2 295
C2	360	2 750
C3	420	3 091
C4	460	3 318
C5	480	3 431
C6	510	3 602
C7	550	3 829
C8	600	4 113

Article 3
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,06 €.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Textes Extensions

Arrêté du 7 mai 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ;
Vu l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 17 janvier 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, à l'exclusion du secteur de commercialisation en gros de bois et produits destinés à la trituration, les dispositions de :

1° La convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, à l'exclusion :

- de la référence à l'article L. 135-25 figurant en bas de page pour le dernier alinéa de l'article 6 ;
- de la référence au préambule du 19 mars 1982 figurant au pénultième alinéa de l'article 28 ;
- du point 3 de l'article 35 ;
- du sixième alinéa de l'article 38 relatif à l'indemnité temporaire dégressive ;
- du point 3.1 de l'article 44 relatif à la modulation ;
- du deuxième paragraphe du point 5 de l'article 44 ;
- du premier paragraphe de l'article 46 relatif à la majoration de salaire ;
- du terme : " autres " figurant au deuxième paragraphe de l'article 46 ;
- de la dernière phrase du point 1 de l'article 48 ;
- du membre de phrase : " auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail " figurant au point 1 de l'article 54 ;
- du membre de phrase : " au moins deux mois " figurant au deuxième alinéa de la partie b du point 3 de l'article 57 bis ;
- du troisième alinéa de la partie b du point 3 de l'article 57 bis relatif à la durée de congé de formation ;
- du terme : " signataires " figurant au premier tiret de l'article 64 relatif à la composition de la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Le dernier paragraphe de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

Le dernier alinéa du point 2 de l'article 7 relatif aux conflits est étendu sous réserve du respect du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution, tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article 12 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 38 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail.

Le point 1 de l'article 41 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième alinéa de la partie a du point 2 de l'article 41 est étendu sous réserve des dispositions plus favorables de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

La partie b du point 2 de l'article 41 est étendue sous réserve des dispositions plus favorables de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le point 1 de l'article 48 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

La dernière phrase du quatrième alinéa du point 1 de l'article 48 relatif à l'indemnité de licenciement est étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail.

Le dernier paragraphe de la partie b du point 2 de l'article 48 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail.

L'article 52 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'article 55 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le pénultième alinéa de la partie b du point 3 de l'article 57 bis relatif au report du stage de formation est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 451-3 et R. 236-17 du code du travail.

Le point a de l'article 4 de l'avenant 1, le point a de l'article 3 de l'avenant 2 et le dernier alinéa de l'article 5 de l'avenant 2 relatif au délai de carence sont étendus sous réserve des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation ;

2° L'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

3° L'accord du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée à l'exclusion :

- de l'article 6 ;

- des cinq derniers alinéas de l'article 7.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 950-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des accords du 17 décembre 1996 susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective et les accords précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective et des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97/03 bis en date du 17 mars 1997.

ARRETE du 18 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ;

Vu l'avenant n° 1 du 18 mars 1997 (Adhésion à Intergros) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 3 du 18 mars 1997 (Rectification de l'avenant n° 1 Cadres) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 juin 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, à l'exclusion du secteur de commercialisation en gros de bois et produits destinés à la trituration, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 18 mars 1997 (Adhésion à Intergros) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du 3e alinéa de l'article 5 nouveau.

L'article 6-8 (Coinvestissement) est étendu sous réserve des dispositions de l'article L.932-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 3 du 18 mars 1997 (Rectification de l'avenant n° 1 Cadres) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-20 en date du 27 juin 1997.

ARRETE du 19 décembre 1997

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1997, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ;

Vu l'avenant n° 1 du 24 juin 1997 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 du 24 juin 1997 (Adhésion à Intergros) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° IV du 24 juin 1997 (Nouvelles rédactions d'articles) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° V à l'avenant I Cadres du 24 juin 1997 (Indemnité de licenciement) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° VI à l'avenant II Agents de maîtrise du 24 juin 1997 (Indemnités de licenciement) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 octobre 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 24 juin 1997 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 24 juin 1997 (Adhésion à Intergros) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° IV du 24 juin 1997 (Nouvelles rédactions d'articles) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 46.

La deuxième phrase de l'alinéa 9 du paragraphe 3-1 de l'article 44 relatif au calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite sur la base d'une rémunération lissée est étendue sous réserve des dispositions des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 ;

- l'avenant n° V à l'avenant I Cadres du 24 juin 1997 (Indemnité de licenciement) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° VI à l'avenant II Agents de maîtrise du 24 juin 1997 (Indemnités de licenciement) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les avenants précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-41 en date du 28 novembre 1997.

ARRETE du 8 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 1997, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 25 novembre 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-07 en date du 20 mars 1998.

ARRETE du 1 octobre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 1998, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord n° 2 du 3 juin 1998 (Salaires minimaux, prime d'ancienneté) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord n° 2 du 3 juin 1998 (Salaires minimaux, prime d'ancienneté) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-30 en date du 28 août 1998.

ARRETE du 4 août 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 28 avril 1999 relatif à la réduction, à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 juin 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 28 avril 1999 relatif à la réduction, à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 4-1-3-2.

Le premier alinéa de l'article 2-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe V, de la loi du 13 juin 1998.

Le premier paragraphe du deuxième alinéa relatif à l'accès direct pour les entreprises de moins de 50 salariés et le troisième alinéa de l'article 2-1 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe IV, de la loi du 13 juin 1998.

Le premier alinéa de l'article 3-1 portant création de l'article 44-1-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

L'article 3-4-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3-5 relatif au mandatement par des organisations syndicales est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe III, de la loi du 13 juin 1998.

L'article 3-5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe II, de la loi du 13 juin 1998.

Les deux premiers alinéas de l'article 44-3-1-4 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 44-3-1-5 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

Les paragraphes A et B de l'article 44-3-1-10 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

L'article 3-5-3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4-1-2-1 relatif à la modification du contrat de travail du salarié à temps partiel est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4-1-2-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

L'article 4-1-2-3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 4-1-3-1 relatif au contrat de travail à temps partiel annualisé est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999.

ARRETE du 17 avril 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 1999, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 11 janvier 2001 (4 annexes) relatif à la formation des chauffeurs-livreurs conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 février 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2001 (4 annexes) relatif à la formation des chauffeurs-livreurs conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/06 en date du 8 mars 2001.

ARRETE du 9 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 avril 2001, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'accord du 20 décembre 2000 relatif au régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 février 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2000 relatif au régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 1er de l'article 10 (la mise en conformité des accords) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/4 en date du 22 février 2001.

ARRETE du 4 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 3 du 28 février 2002 sur les salaires minimaux et la prime d'ancienneté conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mars 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 3 du 28 février 2002 sur les salaires minimaux et la prime d'ancienneté conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/11 en date du 13 avril 2002.

ARRETE du 26 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;
Vu l'avenant du 29 octobre 2002 à l'accord du 11 janvier 2001 sur la formation des chauffeurs-livreurs conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2002 à l'accord du 11 janvier 2001 sur la formation des chauffeurs-livreurs conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des deuxième et troisième alinéas de l'article 1er (Modification apportée à l'article 3-1 : formation initiale minimale obligatoire - FIMO) contrairement aux dispositions de l'article 1er (4°) de l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 tel qu'il résulte de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/5.

ARRETE du 9 février 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant du 16 juin 2003 à l'accord du 11 janvier 2001 sur la formation des chauffeurs-livreurs conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 octobre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 janvier 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant du 16 juin 2003 à l'accord du 11 janvier 2001 sur la formation des chauffeurs-livreurs conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/37.

ARRETE du 18 août 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 2004, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 5 du 2 avril 2004 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mai 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° 4 du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 5 du 2 avril 2004 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/18.

ARRETE du 17 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 août 2004, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 avril 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances des 29 juillet et 22 septembre 2005, notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales en ce qui concerne l'accord susvisé ;

Considérant que les organisations signataires du texte susvisé ont, conformément à la liberté contractuelle posée à l'article L. 132-4 du code du travail, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant que les dispositions du texte conventionnel se conforment, sous la réserve et l'exclusion ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avant-dernier alinéa de l'article 4-1 (Salariés et bénéficiaires du droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquels une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans d'ancienneté.

Le troisième alinéa de l'article 4-3 (Droit individuel à la formation et rupture du contrat de travail) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 933-6 et L. 933-4 du code du travail le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur en cas de démission du salarié.

Le premier alinéa de l'article 5-3 (Financement de l'observatoire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/7.

ARRETE du 15 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 6 du 20 juillet 2005 à l'accord du 17 décembre 1996, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 novembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° 4 du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 20 juillet 2005 à l'accord du 17 décembre 1996, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/37.

ARRETE du 29 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;
Vu l'avenant du 2 novembre 2005, relatif à la mise à la retraite avant 65 ans, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 février 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant du 2 novembre 2005, relatif à la mise à la retraite avant 65 ans, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/03.

ARRETE du 27 avril 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;
Vu l'avenant n° 2 du 21 septembre 2005 à l'accord du 11 janvier 2001 FIMO/FCOS, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° 4 du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 septembre 2005 à l'accord du 11 janvier 2001 FIMO/FCOS, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/47.

ARRETE du 17 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu le protocole d'accord salarial du 22 février 2006 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions du protocole d'accord salarial du 22 février 2006 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/14.

ARRETE du 20 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les arrêtés L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 7 du 21 mars 2006 à l'accord sur les salaires minimaux du 17 décembre 1996, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 juin 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 mars 2006 à l'accord sur les salaires minimaux du 17 décembre 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/18.

ARRETE du 16 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 1 du 22 décembre 2005 à l'accord du 29 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 22 décembre 2005 à l'accord du 29 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/8.

ARRETE du 19 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création de certificats de qualification professionnelle dans la branche susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création de certificats de qualification professionnelle dans la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale

susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " de cinq années " figurant au dernier alinéa du préambule comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail ;
- des termes : " voire du contrat d'apprentissage " figurant au 1 de l'article 1er-1-3 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 115-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord-cadre susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord-cadre précité.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/8.

ARRETE du 19 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 14 juin 2006 portant création de deux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 14 juin 2006 portant sur les classifications à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 20 octobre et 3 novembre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 13 mars 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de :

- l'accord du 14 juin 2006 portant création de deux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 14 juin 2006 portant sur les classifications à la convention collective susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 1er (Champ d'application) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-5-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord et l'avenant précités.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2006/39 et n° 2006/40.

ARRETE du 23 avril 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 8 du 19 septembre 2006 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux salaires minima mensuels au 1er juillet 2006 et à la valeur du point d'ancienneté conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 9 du 19 septembre 2006 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2007 et à la valeur du point d'ancienneté conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 19 septembre 2006 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux salaires minima mensuels et à la valeur du point d'ancienneté au 1er juillet 2006 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 19 septembre 2006 à l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux salaires minima mensuels et à la valeur du point d'ancienneté au 1er janvier 2007 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/06.

ARRETE du 26 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 25 octobre 2006 (1 annexe), relatif à la formation tutorale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 15 novembre 2006 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2000 (3 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 17 juillet 2006 (1 annexe) portant création de trois certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 du 17 juillet 2006 à l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 8 décembre 2006, 2 et 9 mars 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de :

- l'accord du 25 octobre 2006 (1 annexe), relatif à la formation tutorale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 15 novembre 2006 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2000 (3 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 17 juillet 2006 (1 annexe) portant création de trois certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 17 juillet 2006 à l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-5-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2006/46, 2007/4 et 2007/6.

ARRETE du 16 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois

d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou complétant ;
Vu l'avenant n° 2 du 25 octobre 2006 à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 du 25 octobre 2006 à l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/6.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2669-1