

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA  
FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT DU 14 JANVIER  
1986. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 28 MAI 1986  
(JORF DU 22 JUIN 1986).

IDCC 1411

Brochure 3155

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 05/07/2025

Ameublement (fabrication)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986. Etendue par arrêté du 28 mai 1986 (JORF du 22 juin 1986).	5
Article - Préambule	5
Champ d'application	5
Article 2 - Durée de la convention	6
Article 3 - Révision	6
Article 4 - Dénonciation	6
Article 5 - Adhésion	6
Article 6 - Date d'entrée en vigueur	7
Article 8 - Avantages acquis	7
Article 10 - Droit syndical	7
Article 11 - Délégués du personnel - Comité d'entreprise	7
Article 12 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	8
Article 13 - Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires	8
Article 14 - Financement des activités sociales et culturelles	9
Article 15 - Embauchage	9
Article 16 - Test professionnel préliminaire	9
Article 17 - Modification du contrat de travail	9
Article 18 - Ancienneté	9
Article 19 - Prime d'ancienneté	9
Article 20 - Déplacements	10
Article 21 - Congés payés	10
Article 22 - Absences pour événements personnels	10
Article 23 - Absences et maladie	11
Article 24 - Durée du travail	11
Article 25 - Concentration - Fusion - Restructuration	11
Article 26 - Apprentissage et formation professionnelle	11
Article 27 - Jeunes salariés	11
Article 28 - Emplois multiples	11
Article 29 - Personnels à statut particulier	11
Article 30 - Travail des femmes	12
Article 31 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	12
Article 32 - Rupture du contrat de travail - Préavis	12
Article 33 - Départ à la retraite	12
Article 34 - Prime dite de 13e mois	12
Article 35 - Prime de régularité	12
Article 36 - Classifications et salaires professionnels catégoriels	13
Article 37 - Clause de non-concurrence	13
Article 38 - Discretion professionnelle	13
Textes Attachés	15
Mise en place d'un conseil de perfectionnement paritaire de l'AFPIA de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	15
Annexe " agents de production " de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	15
Annexe " agents de production " classification des emplois des ouvriers de l'ameublement, niveau I de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	17
Annexe " agents fonctionnels et agents d'encadrement " de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	19
Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres	21
Annexe " agents fonctionnels " et " agents d'encadrement " classification des emplois des employés et techniciens de l'ameublement de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	22
Annexe " cadres " de la convention collective du 14 janvier 1986	27
Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres	29
Annexe " cadres " classification des emplois des cadres de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	30
Constitution du conseil de perfectionnement de l'association pour la formation professionnelle de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	33
Accord du 25 septembre 1991 relatif à la retraite complémentaire	34
Annexe de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 1991	35
Accord du 4 juillet 1995 relatif aux conseils de perfectionnement des centres d'apprentissage gérés par l' AFPIA	36

<b>Accord du 11 décembre 1996 relatif à la mise en place d'un CQP</b>	37
<b>Relevé de décisions de la CPNE du 15 avril 1998</b>	37
<b>Accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail</b>	37
<b>Accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers</b>	44
<b>Accord du 8 novembre 2000 relatif au certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains</b>	48
<b>Décision du 8 novembre 2000 relative à l'intégration d'un nouveau titre à la liste des diplômes</b>	55
<b>Décision CPNE du 23 février 2001 relative au certificat de qualification professionnelle</b>	56
<b>Avenant du 7 novembre 2001 relatif au cofinancement par les OPCA</b>	67
<b>Adhésion par lettre du 25 avril 2002 de la FNCB-CFDT à l'accord sur l'apprentissage</b>	67
<b>Lettre d'adhésion du 12 février 2004 de la CFDT construction et bois aux avenants relatifs à la prévoyance non cadre</b>	68
<b>Accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	68
<b>Annexe I relative au régime de prévoyance Accord du 26 avril 2005</b>	77
<b>Avenant n° 1 du 9 septembre 2005 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	77
<b>Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers</b>	78
<b>Accord du 17 septembre 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires</b>	78
<b>Avenant n° 2 du 18 novembre 2008 relatif au régime de prévoyance</b>	79
<b>Accord du 18 mai 2009 relatif au champ d'application de la convention</b>	79
<b>Avenant n° 3 du 8 juillet 2009 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance</b>	80
<b>Avenant n° 4 du 9 juin 2010 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance</b>	81
<b>Avenant n° 5 du 30 juin 2011 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance</b>	81
<b>Accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois</b>	82
<b>Accord du 19 octobre 2011 relatif à la mise à jour de la convention</b>	88
<b>Avenant du 11 décembre 2014 à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue</b>	95
<b>Avenant du 10 avril 2015 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle</b>	96
<b>Accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé</b>	97
<b>Accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle</b>	98
<b>Avenant n° 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance</b>	110
<b>Avenant du 24 mai 2016 à l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle</b>	112
<b>Accord de méthode du 12 octobre 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif de l'OPCA 3+</b>	112
<b>Accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	113
<b>Avenant n° 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	115
<b>Avenant du 12 décembre 2017 à l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle</b>	116
<b>Accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social</b>	116
<b>Avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	119
<b>Annexe n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance</b>	120
<b>Adhésion par lettre du 17 septembre 2019 de la FNSCBA CGT à l'accord du 8 mars 2018 (dialogue social)</b>	121
<b>Adhésion par lettre du 17 octobre 2019 de la CFE-CGC FIBOPA à l'accord du 8 mars 2018</b>	121
<b>Avenant n° 1 du 19 octobre 2019 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé</b>	121
<b>Accord du 27 novembre 2019 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle</b>	122
<b>Avenant n° 9 du 26 mai 2020 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	122
<b>Accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)</b>	124
<b>Avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 16 février 1999 relatif aux contingents d'heures supplémentaires</b>	127
<b>Accord du 15 janvier 2021 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle</b>	128
<b>Accord du 28 mai 2021 relatif à la fusion des champs d'application</b>	128
<b>Accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social</b>	129
<b>Accord du 25 janvier 2022 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle</b>	134
<b>Accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)</b>	134
<b>Avenant du 31 mai 2022 à l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)</b>	137
<b>Accord du 17 novembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle</b>	138
<b>Accord du 17 novembre 2022 relatif aux certifications professionnelles reconnues dans la branche</b>	140
<b>Accord du 11 janvier 2024 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle</b>	142
<b>Avenant du 2 février 2024 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social</b>	143

<b>Avenant n° 10 du 1er juillet 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	144
<b>Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels</b>	144
<b>Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres</b>	145
<b>Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois</b>	146
<b>Avenant du 7 octobre 2024 à l'annexe n° 1 du 24 janvier 2019 de l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	147
<b>Avenant n° 2 du 7 octobre 2024 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé</b>	148
<b>Avenant n° 11 du 7 octobre 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance</b>	148
<b>Accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle</b>	149
<b>Accord du 23 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond</b>	151
<b>Textes Salaires</b>	157
<b>Accord du 12 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007</b>	157
<b>Accord du 17 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008</b>	157
<b>Accord du 23 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009</b>	158
<b>Accord du 23 février 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011</b>	159
<b>Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires catégoriels et aux primes pour l'année 2012</b>	160
<b>Accord du 12 septembre 2012 relatif aux salaires catégoriels pour l'année 2012</b>	162
<b>Accord du 7 février 2014 relatif aux salaires catégoriels au 1er mars 2014</b>	163
<b>Accord du 14 avril 2015 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2015</b>	164
<b>Accord du 24 mai 2016 relatif aux salaires catégoriels au 1er juin 2016</b>	165
<b>Accord du 16 mars 2017 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2017</b>	166
<b>Accord du 22 mars 2018 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er avril 2018</b>	167
<b>Accord du 23 octobre 2019 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er novembre 2019</b>	168
<b>Accord du 4 février 2021 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er mars 2021</b>	169
<b>Accord du 18 mai 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima</b>	171
<b>Accord du 6 décembre 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima</b>	172
<b>Accord du 8 novembre 2023 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima</b>	174
<b>Accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima</b>	175
<b>Textes Extensions</b>	177
<b>ARRÊTÉ du 28 mai 1986</b>	177
<b>ARRÊTÉ du 16 janvier 1987</b>	177
<b>ARRÊTÉ du 10 août 1987</b>	177
<b>ARRÊTÉ du 10 mars 1988</b>	178
<b>ARRÊTÉ du 15 juin 1988</b>	178
<b>ARRÊTÉ du 19 juillet 1989</b>	178
<b>ARRÊTÉ du 8 décembre 1989</b>	178
<b>ARRÊTÉ du 8 janvier 1990</b>	178
<b>ARRÊTÉ du 23 avril 1990</b>	179
<b>ARRETE du 5 février 1992</b>	179
<b>ARRETE du 23 juillet 1992</b>	179
<b>ARRETE du 1 mars 1996</b>	179
<b>ARRETE du 20 janvier 1997</b>	179
<b>ARRETE du 10 juillet 1997</b>	180
<b>ARRETE du 4 février 1999</b>	180
<b>ARRETE du 4 février 1999</b>	180
<b>ARRETE du 25 mai 1999</b>	180
<b>ARRETE du 2 mars 2000</b>	181
<b>ARRETE du 14 avril 2005</b>	181
<b>ARRETE du 7 décembre 2005</b>	182
<b>ARRETE du 3 février 2006</b>	182
<b>ARRETE du 31 mai 2006</b>	182
<b>ARRETE du 23 octobre 2006</b>	183
<b>ARRETE du 15 mars 2007</b>	183
<b>ARRETE du 28 mars 2007</b>	183
<b>ARRETE du 16 juillet 2007</b>	183
<b>Textes parus au JORF</b>	185
<b>Arrêté du 19 décembre 2018</b>	185
<b>Arrêté du 27 décembre 2018</b>	185
<b>Arrêté du 28 décembre 2018</b>	185
<b>Arrêté du 3 décembre 2019</b>	186
<b>Arrêté du 23 décembre 2019</b>	186

<b>Arrêté du 29 mai 2020</b> .....	186
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	187
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	187
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	188
<b>Arrêté du 28 décembre 2020</b> .....	188
<b>Arrêté du 22 janvier 2021</b> .....	188
<b>Arrêté du 19 mai 2021</b> .....	189
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	189
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	189

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT DU 14 JANVIER 1986. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 28 MAI 1986 JORF DU 22 JUIN 1986 .

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (FNSPA) ; Union nationale des industries françaises de l'ameublement (UNIFA) ; Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement (UNIMAD).
Syndicats signataires	Fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; Fédération Bâti-Mat TP CTFC ; Syndicat national de l'encadrement du bios et de l'ameublement (SNEBA) ; Fédération générale Croce Ouvrière du bâtiment bios ;
Organisations adhérentes signataires	Union nationale des industries des métiers de l'ameublement et de la décoration, à l'accord de clôture du 15 mai 1979, par lettre du 10 mars 1986 ; Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement, tapisserie, décoration, sellerie, ébénisterie, à l'accord de clôture du 15 mai 1979, par lettre du 10 mars 1986 ; Groupement des fabricants d'orgues par accord du 28 septembre 1989 ; Chambre syndicale nationale de la lettre par accord du 26 juin 1990.
Organisations dénonçantes signataires	Union nationale des industries françaises de l'ameublement, de l'accord du 29 juin 1971, par lettre du 3 juin 1986.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

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

C'est pourquoi les parties susdites s'engagent à poursuivre l'étude des caractéristiques des différentes catégories de salariés des entreprises ainsi que celles du personnel AF-AE et des autres entreprises.

Toutefois, dans le but de faire profiter l'ensemble des salariés de la fabrication de l'ameublement, des industries qui ont d'ores et déjà reçu l'assentiment de toutes les parties, il est décidé de les rattacher immédiatement aux dispositions en vigueur à la fin des négociations - et d'en demander l'extension - étant précisé que certaines dispositions déjà prévues de la spécificité de l'artisanat.

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

## Champ d'application

Article 1

*Modifié en date du 28 sept. 1989*

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

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

A titre indicatif, ces activités, référencées dans les annexes

d'activité et de produits 1973, comprennent :

- la fabrication de meubles tubulaires (49-01) ;
  - la fabrication de sièges (49-02) ;
  - la fabrication de meubles de cuisine et meubles en bois blanc (49-03) ;
  - la fabrication de literie (49-04) ;
  - la fabrication de meubles de chambre et de bureaux à l'industrie de l'ameublement (49-05) ;
  - la fabrication de mobilier finnicotiel non métallique (49-06).
- Fabrication d'orgues (54-05-01 à l'exception de la fabrication de pianos et d'harmoniums)

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

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

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

Les travailleurs à domicile bénéficient de toutes les dispositions prévues par la convention collective, proportionnellement au temps de travail, à la condition d'effectuer, en moyenne, au moins 200 heures de travail par trimestre chez le même employeur.

Article 1er

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

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

A titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités françaises de 2008, sous les numéros suivants :

13.92Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement, chaussures et articles en cuir

16.29Z Fabrication d'objets divers en bois, en matière plastique ou en papier

26.40Z Fabrication de produits électroniques grand public

26.52Z Fabrication d'horlogerie et de montres

27.40Z Fabrication d'appareils électriques

31.01Z Fabrication de métaux communs

31.02Z Fabrication de meubles

31.03Z Fabrication de machines-outils

31.09A Fabrication de sièges

31.09B Fabrication d'autres meubles

32.20Z Fabrication d'instruments de musique

32.40Z Fabrication de jeux

32.99Z Activités manufacturières NCA (non citées ailleurs)

33.19Z Réparation d'autres équipements

90.03A Création artistique

95.24Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer

S'agissant de l'activité de fabrication de meubles en matières plastiques répertoriée sous le code NAF 31.09B (31.09.14), qui est commune aux entreprises de fabrication de l'ameublement et de la restauration des matières plastiques, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

? l'entreprise ou l'établissement concerné à appeler la

convention ci-dessus qu'elle ou il appartient à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;  
? les entreprises ou établissements créés après la date d'entrée en vigueur de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

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

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

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

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

## Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

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

## Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

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

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

## Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

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

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

(1) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).*

## Article 5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Toute entreprise nouvellement créée ou toute entreprise qui adhère ultérieurement à la présente convention.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9*

## Article 6 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Suaf dsioiostipn particulière, la présente ctonenoivn ernte en vieguur le 1er mras 1986.

Elle se substitue, à ctete date, aux cnetnovoins antérieures aiplalecbps dnas la profession.

## Article 8 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

La présente ctovnoien ne puet être en aucun cas la csau de rortesiictn des aaaetgnvs acquis, par le perseonnl en fonction, antérieurement à la dtae de suaintgre de la présente convention.

Par ailleurs, les aagtvenas rneocnus par le présent ttxee ne pevenut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à cuex ayant le même objet, déjà accordés dnas centreias eerrspneits : srea selue meatnunie la disiosption glelamonebt la puls frblvoaae de la coetvnonin cletvciloe ou des dinosisoipts appliquées antérieurement.

## Article 10 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Le lbire eicxcere du diort scdanyil est rnecnou dnas les ersreetings cmseopris dnas le champ d'application de la présente contivoen collective, conformément aux doipistonsis des arlicets

Les modalités de ce dorit snot précisées aux aeicrlts L. 2142-1 et sunitvas du cdoe du travail.

## Article 11 - Délégués du personnel - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les cniniodtos d'élection des délégués du psoenrnel et des mmerebs des comités d'entreprise snot ceells prévues par le cdoe du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui ccrrneoe la ciospooitmn des collègues électoraux, il est cenovnu qu'en rasion des suutrercts des différentes catégories de porsnenel dnas les esrrteipnes de la branche, les employés snoeit classés dnas le deuxième collège aevc les techniciens, les aentgs de maîtrise et les cadres, ces drrieens pnvoaut asusi rleeevr du troisième collège dnas les cas prévus par le cdoe du travail.

En outre, puor résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 puor les délégués, et L. 2324-13 puor les comités d'entreprise et éviter ansii tuot cfonlit dnas les eserprients à ce sujet, les paeitrs cenennvot d'augmenter le nrmobe taotl de délégués à élire, en fnotcoin de l'effectif goball de l'entreprise et de répartir d'avance le nrobme de délégués de chuqae collège.

Il est élu aantut de turtleias que de suppléants.

Cette répartition furige dnas les tbeaux ci-après, d'une part, puor les délégués, d'autre part, puor les comités d'entreprise.

### Délégués du personnel

Nombre total de salaires	Siège	1 <sup>er</sup> collège		2 <sup>e</sup> collège	
		Agents de production		Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
11 à 25	1	1			
26 à 49	2	1		1	
50 à 74	3	2		1	
75 à 99	4	3		1	
100 à 174	5	4		1	
175 à 249	6	4		2	
250 à 499	7	4		2	1
500 à 999	9	5		2	2
1 000 à 1 249	10	6		2	2
1 250 à 1 499	11	6		3	2
1 500 à 1 749	12	7		3	2
1 750 à 1 999	13	8		3	2

Délégués du poenersnl (en l'absence de comité d'entreprise ou de CHSCT)

Nombre total de salariés	Siège	1er collège		2e collège	
		Agents de production		Agents fnloncineots et agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2		1	
75 à 99	4	3		1	
100 à 124	5	4		1	
125 à 149	6	4		2	
150 à 174	7	4		3	

## Comité d'entreprise

Nombre total de salariés	Siège	1er collège			2e collège	
		Agents de production	Agents fceinnonots et agents d'encadrement		Cadres	
50 à 74	3	2	1			
75 à 99	4	3	1			
100 à 249	6	4	2			
250 à 749	7	5	1		1	
750 à 1 999	8	5	2		1	
2 000 à 2 999	9	6	2		1	
3 000 à 3 999	10	6	2		2	
4 000 à 4 999	11	7	2		2	

Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des crdeas est au moins égal à 25 au mmneot de la cnottoitison ou du reenlmuevnoet du comité cette catégorie cuotsnite un troisième collège.

## Article 11.1

## Délégation unquie du personnel

Les cioodnntis d'élection des meerbms de la délégation uniuqe du penosrenl snot celles prévues par le cdoe du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui cnenrcoe la cotmiooispn des collèges électoraux, il est cneovu qu'en roasin des surtecrtus des

différentes catégories de penosrenl dnas les etsrrneepis de la branche, les employés soinet classés dnas le deuxième collège avec les techniciens, les agnets de maîtrise et les cadres, ces deeirns paonuvt aussi rvleeer du troisième collège dnas les cas prévus par le cdoe du travail.

En outre, puor résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 et éviter ainsi tuot conflit dnas les eripentesrs à ce sujet, les patiers cenninenovt d'augmenter le nborme taotl de délégués à élire, en finootcn de l'effectif gablol de l'entreprise et de répartir d'avance le nrombe de délégués de cuqhae collège.

Cette répartition fgiure dnas les teaaublx ci-après.

## Délégation uiquie du personnel

Nombre total de salariés	Siège	1er collège			2e collège	
		Agents de production	Agents fnoocionlts et agents d'encadrement		Cadres	
50 à 74	3	2	1			
75 à 99	4	3	1			
100 à 124	5	4	1			
125 à 149	6	4	2			
150 à 174	8	5	3			
175 à 199	9	6	3			

(1) Les altcreis 11 et 11.1 snot étendus suos réserve de l'application des diopniiossts des aelricts L. 2314-10, L. 2314-11, L. 2324-12, L. 2324-13 et L. 2324-4-1 du cdoe du taarivl (arrêté du 19 juellit 2013, art. 1er).

## Article 12 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les comités d'hygiène, de sécurité et des codiithons de tiaravl snot régis par les diiposisnots légales et réglementaires en vigueur.

Dans les ereenpistrs ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il extsie un comité d'hygiène, de sécurité et des nodintios de travail, les représentants du peonrnsel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des ctiionods de travail, pnueevt bénéficier de la frooiamtn nécessaire à l'exercice de luer msiison dnas les cnidnootis ci-après :

- la durée de la frmiaootn est de 3 jruos ;
- le congé de ftioamron est pirs en une sluee fios ;

- le temps consacré à la ftiaromon est pirs sur le temps de tiarvl et rémunéré cmome tel ;

- les frias de déplacement, les fiars de séjour et les dépenses de rémunération des oasngeirms de fatromoin snot pirs en crahege par l'employeur dnas les cinonotdis fixées par le cdoe du taarivl ;

- la foomaitrn est rlulaobenvee lquosre l'intéressé a exercé son maadnt pdnnaet 4 ans consécutifs ou non.

## Article 13 - Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018

Des aootnosuirtis d'absence non indemnisées snot accordées puor petermrte de ptpacrier aux réunions des orogliaanntss priaaierts peoeosnfisrlels nationales.

Des aosaiutrntios d'absence non indemnisées pvuneet également être cnteneosis en vue d'assister aux assemblées sareuatttis des oairtninasgos seacnlyids représentatives

nationales.

Ces aituissirotoas d'absence dienvt être demandées au moins 8 jorus à l'avance sur présentation de la ciatnvoocn à la réunion.

## Article 14 - Financement des activités sociales et culturelles

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Lorsqu'il eistxe un comité d'entreprise, le fnnanemiect des activités saeiclos et cuelrelults est assuré par une crinittoubon de l'entreprise égale à 0,30 % des salraeis burts de l'année précédente.

Ce pnegrucoate iulnct les coirnnibttuos et les dépenses d'uvres sociales, qui eisinterexat au mnomet de la saugitrne de la présente convention, mias s'ajoute à la cottunioirbn légale de ftmnonniocneet du comité d'entreprise.

La cbuitiotnorn versée cuhgae année par l'employeur ne puet être inférieure au toatl le puls élevé des smomes affectées aux dépenses slcoeais de l'entreprise anttiet au cours des 3 dernières années précédant la pirse en chgrae des activités seicloas et cutueerllls par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses troiareemps luroqse les binseos cspdroaeonnrts ont disparu.

Le rpoprat de cette cbotrriounin au mntaont golbal des saailers payés ne puet non puls être inférieur au même rrapot extniast puor l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

*(1) L'article 14 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2313-15 du cdoe du travail, dnnot il rerosst qu'en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur rtese tneu de vreser sa cboiotunirtn aux uvres silceaos (arrêté du 19 jilelut 2013, art. 1er).*

## Article 15 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

L'engagement d'un salarié, qlulee que siot sa catégorie, diot fiare l'objet d'un écrit dnnot un emarxleipe ou une copie lui est remis.

Tuot contrat, anvat de dvenier définitif, est précédé d'une période d'essai dnnot la durée et les modalités snot précisées dnns les axennes de catégories.

La cinuloscn du cnotrat est subordonnée au résultat de l'examen de médecine du trivaal prévu par les tetexs réglementaires.

Pneandt la période d'essai, chauqe salarié diot bénéficier au mnios du siraale miiianml de sa catégorie, y ciormps les aegntvaas liés au poste.

## Article 16 - Test professionnel préliminaire

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

L'exécution d'un tset préliminaire à la période d'essai ne costuntie pas un eauhbcgame ferme.

Le temps passé à ce test, de 3 heures au muiimnm et 3 jours au maximum, est indemnisé au slariae muimnim de la catégorie de l'agent.

En cas d'embauche à la sutie d'un tset ponfreeisosnl d'une

durée supérieure à 1 jour, la période d'essai est réduite d'autant.

## Article 17 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Les peirtas cneinvonet que puor éviter la miifitaoodcn d'un élément eetssiel du crontat de tvaiarl d'un salarié, teotus les aretus possibilités, y corpmis celes de la famirtoon complémentaire, dnoveit être utilisées.

Lorsque, malgré la msie en uvre des myenos évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à aoprpter des mnacoifoidits enlisteelss au cotnrat de trivaal d'un salarié, l'intéressé diot en aoirv conacninsae par une noititoaficn écrite par lrtete recommandée aevc aivs de réception (motif économique) ou par lertte remise en minas pproes (autres cas).

A cetopmr de la dtae de la présentation de cette notification, il dossipe d'un délai de 1 mios puor aeptcecr ou refuser. A défaut de réponse dnns le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la mtadfiioocn proposée. (1)

En cas de refus, la rurutpe éventuelle est considérée cmhoe étant le fiat de l'employeur et est indemnisée dnns les conditionns prévues puor les liiecnmeectns à l'annexe de la catégorie en cause.

*(1) Le troisième alinéa de l'article 17 est étendu suos réserve de l'application de l'article 1134 du cdoe ciivl et de la junsdrpcpiuree cnnstoate de la Cuor de cistosaan (Cass. soc. 8 oboctre 1987, n° 84-41902 ; Cass. soc. 7 février 1990, n° 85-44638 ; Cass. soc. 29 jeaivnr 1997, n° 94-40025, et Cass. soc. 12 jiavavr 2005, n° 03-40417) (arrêté du 19 jilelut 2013, art. 1er).*

## Article 18 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Pour l'application des dspntioiosis de la présente convention, il fuat dginitseur ernte la présence cnuoitne et l'ancienneté. On ennetd par présence continue, le tpmes écoulé dpeius la dtae d'entrée en fonction, en vretu du coantrt de taraivl en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient cpmote non smeueenlt de la présence cnutonie au trtie du cnaortt en cours, mias également de la durée des crnttaos de tiarval antérieurs dnns la même entreprise, suaf cuex ropums par la démission, la rurutpe conventionnelle, le départ en rtaterie ou par la faute gvrae ou lourde.

Les périodes de siposunesn du crotant dnnonnat leiu au veeensrmt des indemnités complémentaires miaadle prévues par la présente coovneintn snot considérées cmhoe tpmes de présence dnns l'entreprise à cncnecorruue de 120 jours.

## Article 19 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Une pimre d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux angets de production, aux anetgs fcennoiltons et aux agntes d'encadrement.

Cette pirme évolue à chquae fios que l'intéressé chngae de trhncae d'ancienneté, c'est-à-dire le mios savinut le 3e, le 6e, le 9e, le 12e et le 15e asviriranene de son entrée dnns l'entreprise.

Son mntaont est fixé par accrod de brcanhe et établi sur la bsae de la durée légale du tpmes de tairavl effectif.

Sont considérés cmome hueers de tvraial efftceif puor le claucl de la prime :

- les heures de délégation ;
- les absences pour événements personnels visées à l'article 22 ;
- les congés payés ;
- les jours fériés payés ;
- les absences pour assister aux commissions paritaires nationales, aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux, aux assemblées statutaires des organisations représentatives sur le plan national ;
- les heures de formation rémunérées par l'entreprise.

(1) L'article 19 est étendu sous réserve que soit pris en compte l'ensemble des motifs d'absence légaux dont la durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, dont les dispositions des articles L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, tels qu'interprétés par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916, et Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738) (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

## Article 20 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

### I. - Définition du déplacement

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

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

### II. - Nature du déplacement

On distingue :

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

2° Le déplacement exceptionnel, c'est-à-dire occasionnel et peu fréquent.

### III. - Régime applicable au salarié exerçant ses fonctions en déplacement

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

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

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

1° Voyage de détente :

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

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

2° Voyages pour événements familiaux :

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

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

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

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

3° Voyage à l'étranger ou outre-mer :

En raison des caractéristiques particulières prévues par l'article 21 de la convention, les conditions de déplacement sont celles prévues par l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### IV. - Régime applicable au salarié exerçant ses fonctions en déplacement

Les polices de responsabilité sont fixées au sien de chaque entreprise en fonction du déplacement.

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

## Article 21 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

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

Or, les cas prévus par les textes, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des congés les années pour lesquelles ou admettent justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite d'une durée totale de deux mois.

## Article 22 - Absences pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation d'absence et d'indemnité accordée dans les conditions suivantes (1) :

- mariage du salarié ou mariage d'un proche du salarié : 4 jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant : 3 jours ;

- décès de la mère ou du père : 2 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- décès d'un grand-parent, de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

- aide à la préparation à la défense nationale : 1 jour.

Ces jours d'absences n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Dans le cas de rémunération variable, le salarié percevra

est calculé sur la base de la dernière période de paie.

Ces journées doivent être prises dans un délai raisonnable par rapport à la date de l'événement ; toutefois, lorsque le salaire du salarié ou la cessation du PCAS a lieu pendant la période de congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins des jours d'absences énoncés ci-dessus.

(1) Le premier alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

## Article 23 - Absences et maladie

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

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

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les 3 jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif.

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

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

- après la période d'essai : pendant 1 mois ;
- entre 6 mois et 1 an d'ancienneté : pendant 2 mois ;
- entre 1 an et 5 ans d'ancienneté : pendant 6 mois ;
- entre 5 ans et 15 ans d'ancienneté : pendant 12 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : pendant 15 mois.

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

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

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

Le salarié dont le contrat est rompu pour motif de force majeure ou maladie professionnelle bénéficie des dispositions légales.

## Article 24 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Conformément aux dispositions légales, la durée du travail s'entend du temps de travail effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir valablement refuser à des occupations personnelles. Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les dispositions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, d'habillage ou de repos, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le chantier, la foire, l'exposition, etc., pour les salariés concernés, les absences pour événements personnels (art. 22), les pertes de temps (art. 9 de l'annexe A des conditions de production), les jours fériés chômés (à

l'exception du 1er Mai).

## Article 25 - Concentration - Fusion - Restructuration

*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

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

## Article 26 - Apprentissage et formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

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

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

## Article 27 - Jeunes salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

- 20 % : avant 17 ans ;
- 10 % : de 17 ans à 18 ans.

Ces dispositions ne sont d'être appliqués à compter du 6 mois d'activité professionnelle.

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

## Article 28 - Emplois multiples

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

## Article 29 - Personnels à statut particulier

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Lorsque du personnel est appelé à travailler à temps partiel, il bénéficie de tous les droits inhérents de la convention collective, proportionnellement aux heures qui sont liées au temps de travail.

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

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires sont respectées, mais les pratiques conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessité d'adapter aux machines, il importe que le personnel possède les aptitudes nécessaires à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions de sécurité.

## Article 30 - Travail des femmes

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du sixième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de 1/16, cette mesure n'entraînant pas de déduction de la rémunération. En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la mise en œuvre des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

## Article 31 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

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

## Article 32 - Rupture du contrat de travail - Préavis

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

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

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

## Article 33 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Dès que le salarié est en mesure de faire valoir sa pension de vieillesse au taux plein, il peut prendre l'initiative de rompre son contrat de travail.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié doit prévenir son

employeur au moins 2 mois à l'avance.

Le salarié bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'indemnité est plafonnée à 4 mois pour les agents de production, les agents fonctionnaires et les agents d'encadrement, et à 6 mois pour les cadres.

L'indemnité est calculée sur la base de la moyenne des saillies des 3 ou 12 dernières années de carrière perçues selon la formule la plus avantageuse.

## Article 34 - Prime dite de 13e mois

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Il est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre une prime correspondant à 2/52 des saillies effectives perçues au cours de l'année civile.

Cette prime est versée :

- moitié au 31 décembre, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date ;

- moitié au 30 juin, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date.

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

## Article 35 - Prime de régularité

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

1. Il est accordé à tout salarié une prime mensuelle de régularité correspondant au temps de travail effectif et calculée selon les modalités suivantes :

- cette prime s'acquiert par semaine complète de travail, à raison de 1,5 % du temps travaillé ;

- la prime est calculée sur la base du salaire réel du mois.

2. Sont considérés comme du temps de travail effectif pour lequel la prime est rémunérée intégralement (1) :

- les congés payés ;

- les jours de RTT ;

- le droit d'expression ;

- les heures de délégation ;

- les jours fériés chômés et payés ;

- le congé de solidarité économique du comité d'entreprise ;

- le congé fortoiman des membres du CSHCT ;

- la formation à l'initiative de l'employeur ;

- le DIF pendant le temps de travail ;

- les visites médicales obligatoires ;

- les absences autorisées pour assister aux cérémonies familiales et aux funérailles dans le cadre du congé de solidarité économique, sociale et syndicale.

3. Le temps des absences ci-après n'est pas pris en considération dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque mois (2).

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

Ces absences sont les suivantes :

- les jours de repos ;
- les absences légales et conventionnelles pour événements professionnels ;
- le repos compensatoire ;
- le congé de maternité ;
- le congé paternel ;
- le congé de paternité.

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

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

*(1) Les points 2 et 3 de l'article 35 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).*

*(2) Les points 2 et 3 de l'article 35 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).*

*(3) Le point 4 de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, tels qu'interprétés par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916 ; Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738 ; Cass. soc. 23 juin 2009, n° 08-42154, et Cass. soc. 23 novembre 2011, n° 10-15644), dont il résulte que toutes les absences, autorisées ou non, entraînent les mêmes conséquences (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).*

## Article 36 - Classifications et salaires professionnels catégoriels

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

La classification des emplois figure en fin de chaque année de la présente convention.

Le salaire professionnel catégoriel, pour chaque échelon hiérarchique, représente le montant en dessous de lequel aucun salarié de l'échelon considéré, âgé de 18 ans et plus, ne doit être rémunéré.

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

Pour vérifier si la rémunération mensuelle perçue par le salarié, pour 35 heures de travail effectif par semaine (151,67 heures par mois) est au moins égale au salaire professionnel catégoriel, il convient de prendre en compte l'indice de base.

Les dispositions de cet article ne prennent pas en compte l'existence éventuelle de dispositions plus favorables ayant le même objet dans les établissements.

## Article 37 - Clause de non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Pendant toute la durée de son contrat de travail, et sauf dispositions contraires convenues entre les parties, le salarié ne peut effectuer, en dehors des tâches qui lui sont confiées, aucun travail rémunéré de même nature, susceptible de faire concurrence à l'entreprise.

Le non-respect de cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé (1).

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L122-41 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).*

## Article 38 - Discretion professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

Tout manquement à cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé (1).

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).*



# TEXTES ATTACHÉS

## Mise en place d'un conseil de perfectionnement paritaire de l'AFPIA de la convention collective nationale du 14 janvier 1986

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985*

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

Ils ont en outre défini, comme dit ci-après, les orientations

## Annexe agents de production de la convention collective nationale du 14 janvier 1986

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

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

### Article 2 - Embauche

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

L'embauche d'un agent de production est matérialisée par un contrat de travail dont un exemplaire, signé par l'employeur, est remis à l'agent de production ; l'autre exemplaire, signé par l'agent de production, étant conservé par l'employeur.

### Article 3 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

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

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions ;

- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire le temps de travail de la période d'essai.

Durant cette période, si l'employeur met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

prévisionnelles de l'organisme en matière de formations alternées des jeunes définies par l'accord de 1983 et le livre IX du code du travail.

L'instance paritaire a défini les orientations suivantes :

Qualifications

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

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

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci bénéficie d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

### Article 4 - Rémunération proportionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

Les paiements correspondants sont imputés sur le salaire de l'importance de cette part du salaire.

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

### Article 5 - Temps de pause et travail posté

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, chaque agent de production bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le travail est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins 7 heures, chaque agent de production dispose, pour son repas, de 20 minutes de pause indemnisées au taux du salaire réel de l'intéressé ainsi que d'une indemnité de repos sur le lieu de travail dont le montant, revalorisé chaque année dans les conditions réglementaires, figure à part sur le bulletin de salaire.

L'horaire est considéré comme ininterrompu lorsque le temps de pause est d'une durée inférieure ou égale à 30 minutes et se situe en dehors de la plage horaire fixée pour la prise du repas des autres salariés travaillant en horaire normal.

### Article 6 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Est considéré comme travail de nuit tout travail qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de

travail qdeiuoitrn ertne 21 hreus et 6 heeurs ;

- snot accompli, penndat une période de 12 mios consécutifs, 270 hereus de tiaavr ernte 21 huere et 6 heures.

Les treilravalus de niut bénéficient de contreparties, fixées par l'entreprise, au trtie des périodes de niut pnednat lelqeslues ils snot employés suos frome de rpoes cpnoteumaser ou réduction d'horaire qui ne seaarniut être inférieurs à 5 % des heeurs de niuts pratiquées et, le cas échéant, suos fomre de cnioeopmatsn salariale.

Tout anget de production, tllrnaviaat helemalbnteuit de nuit, bénéficie d'une pmrie égale à 15 % de son tuax horaire, puor cahuqe hreue de tiavarl située etrne 22 hreues et 5 heuers du matin.

Cette ditioospin ne s'applique pas au pnresonel de gardiennage.

Lorsque l'horaire htbiauel de trviaal de l'agent de ptcruoodin ne cmrptoe pas de tarvial de nuit, les hreues effectuées etrne 22 hreues et 5 heures, eminteelceonplexnt puor exécuter un tiaavr urgent, imprévisible ou impératif, snot majorées de 100 % du tuax hrriaoe hiueatbl de cahuqe aegnt de production.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dioisintops des aeciltrs L. 3122-32, L. 3122-33 et L. 3122-40 du cdoe du trvaail (arrêté du 19 jeluilt 2013, art. 1er).

## Article 7 - Travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Les hreues de tavrail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hdaorbaimede heuibtal ou un juor férié tobnamt un juor hblaielnemetut non travaillé, nmnoatemt puor exécuter un tiavr urgent, snot majorées de 100 % du tuax hoirrae hautibel de cahuqe agnet de production.

Les hueers de tvarial elniepaxetlnoes effectuées un juor férié qui tmboe un juor hellenbemtuiat travaillé, snot majorées de 125 % du tuax hioarre hebuaatl de cuhae aegnt de production.

Les différentes mtiarajnoos puor tairval eneixnotepl la nuit, le dmahicne ou le juor férié, à l'exception de cleels prévues puor le 1er Mai, ne se cnumulet pas entre elles, ni aevc les mojttoanairs puor hueers supplémentaires.

## Article 8 - Remplacement d'un salarié absent

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Tuot salarié arsanut intégralement le rnlemaemepct d'un aegnt de pdorociutn opncuat un elmopi classé à un échelon ou un nevaiu supérieur, pndent une période cinouute ou diusitocne supérieure à 15 jours, diot percevoir, à ptirar du 16e jour, une rémunération au mnois égale au slirae maiminl pssneinoofrel du ptsoe concerné.

Losqrue le rclamenemep est discontinu, les qnzue jrous snot appréciés sur une période de six mois.

## Article 9 - Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

En cas de pretes de tmeps pendnat l'exécution du travail, indépendantes de la volonté du salarié et ayant un lein drecit aevc

l'entreprise, le tpems passé sur les leiu du trvaail est indemnisé à l'intéressé au tuax du slraaie mmaniail pfernoionsel de son échelon.

Toutefois, si la diceriotn jgue dieovr fraie patirr les aegnts de pctuodorn panednt le tmeps nécessaire à la remsie en rtoue du travail, elle est habilitée à le faire. Elle doit, au préalable, s'efforcer de rcheerhecr les possibilités d'emploi dnas l'entreprise ou prévoir, dnas tuote la msuere du possible, la récupération des hreues pudes conforméent à la réglementation en vigueur. Dnas l'hypothèse où cette récupération n'est pas msie en oeuvre, les heures pdeeurs snot indemnisées au tuax du salriae mmaniail pefrnonsoisl de l'échelon de cuqhae intéressé.

En tuot état de cause, l'indemnisation des perets de tmeps indépendantes de la volonté du salarié ne puot excéder 4 heures.

## Article 10 - Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

En cas de mlidaae ou d'accident, justifié dnas les 3 jours, l'agent de poituodcrn bénéficie d'indemnités complémentaires à clees de la sécurité silcaoe dnas les cdiinnoots légales, suos réserve des mfdiointicaos ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux agnets ayant une ancienneté manimile de 12 mios dnas l'entreprise.

2° Les tuax et tmeps d'indemnisation snot fixés comme suit, en footcni de l'ancienneté (1) :

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en jruos canarieedls
> 1 an et < 3 ans	90 % darunt 30 jrous + 80 % danurt 30 jrous
> 3 ans et < 5 ans	90 % darunt 60 jruos
> 5 ans et < 10 ans	100 % duant 75 jrous
> 10 ans et < 15 ans	100 % drunat 75 jruos + 70 % drnuat 30 jorus
> 15 ans et < 20 ans	100 % drnaut 75 jorus + 70 % danrut 60 juors
> 20 ans	100 % danrut 75 jorus + 70 % durnat 90 jours

3° Puor le calucl des indemnités deus au titre d'une période de paie, il srea tneu ctompe des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé dnruat les 12 mios antérieurs, de tlele sotre que si piursules anebscs puor mildaee ou acdniect ont été indemnisées au curos des 12 mois, la durée taolte d'indemnisation ne dépasse pas cllee aplpicbae en vretu de l'ancienneté de l'agent. Cttee période de 12 mios s'apprécie au peimrer juor de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsaee de cuacll de l'indemnisation mldiaae csnorproed à la menyoe des srlaeais des 6 deinerrs mios ctlompes d'activité, étant enndetu que totue pmrie ou gtaictiafroin à périodicité supérieure au mios qui srieat versée dnruat ctete période ne siaret prsie en cotpme que pro rtaa temporis.

4° Lros de chauqe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmcneemont à ciruor :

- à cptmoer du 1er juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un aidcect du tivraal ou à une maiafle professionnelle, à l'exclusion des adicntces du trejat ;

- à cmopetr du 4e juor dnas tuos les atuers cas.

En tuot état de cause, ces gearniats ne doenvit pas ciudnore à vsreer à l'intéressé un matonnt supérieur à la rémunération ntete qu'il airuat enfvfceteemit perçue s'il aaivt continué à travailler.

(1) Le 2° de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

## Article 11 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

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

Après un licenciement :

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

Après une démission :

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

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

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

## Annexe agents de production classification des emplois des ouvriers de l'ameublement, niveau I de la convention collective nationale du 14 janvier 1986

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Classification des emplois des agents de production

### Niveau I (AP 11)

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

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

### Niveau II

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

ne veut emploi, il ne peut plus bénéficier de ces heures.

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

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

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

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

## Article 12 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Il est alloué aux agents de production congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité d'indemnité de préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit à partir de 1 année d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté puis 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne saurait être prise en compte que pour la période.

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

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

### 1er échelon (AP 21)

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

Les consignes données oralement, par voie démonstrative, par bords de travail ne nécessitent pas de connaissances particulières.

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

### 2e échelon (AP 22)

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

Les consignes, données oralement, par voie démonstrative, par bords de travail ne nécessitent pas de connaissances particulières.

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

### Niveau III

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

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

#### 1er échelon (AP 31)

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux d'entretien de routine en l'absence de consignes de base dans une même spécialité.

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

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

#### 2e échelon (AP 32)

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

Ces travaux entraînent un entraînement aux modes opératoires.

Il assiste le salarié lorsqu'il travaille sur machine, simplifie dans son utilisation, effectue un nombre limité d'opérations, d'en assurer le pointage.

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

### Niveau IV

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

Ces connaissances sont acquises :

- soit par l'un des diplômes suivants de la spécialité :

- CAP, BEP pour le 1er échelon ;

- BMA, BP, BT, BTM, bac pro, bac technique pour les 2e et 3e échelons, et confirmé par la réussite à l'essai préalable d'usage ;

- soit par l'expérience dans la pratique du métier.

Il peut contribuer, dans sa spécialité, à la formation d'autres salariés.

Il est satisfait, en raison de sa compétence, aux exigences de son métier.

Dans le cadre d'une entreprise artisanale, l'agent de production peut mettre en œuvre ses compétences tant dans l'accueil du client et dans l'appréhension de ses attentes que dans l'exécution de son savoir-faire professionnel.

#### 1er échelon (AP 41)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations complexes d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience de la pratique ;

- soit à la main, à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature ou de la diversité des modes opératoires appliqués couramment.

L'exécution de ces travaux nécessite :

- soit de l'expérience ;

- soit un ensemble d'aptitudes particulières.

Lorsque ces travaux sont effectués sur machines complexes, il assiste le salarié d'en assurer le pointage et le réglage.

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

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

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

#### 2e échelon (AP 42)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit de l'ensemble d'une opération de fabrication dont le salarié a la connaissance complète ;

- soit d'autres travaux de difficulté équivalente.

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

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

Il assiste le salarié de préparer la mise en œuvre de ses opérations, d'aménager les moyens d'exécution et d'assurer le contrôle de ses résultats dans le respect des règles de sécurité.

#### 3e échelon (AP 43)

Le travail est caractérisé par les mêmes éléments que le 2e échelon mais sur des équipements technologiques très évolués et mettant en œuvre des connaissances techniques et pratiques d'un niveau d'abstraction élevé.

Il nécessite d'y recourir non seulement la compréhension et l'exploitation de données techniques. La connaissance et l'usage de la programmation d'une machine à commandes numériques ou de systèmes informatiques équivalents sont requis.

Les instructions de travail y compris celles fournies par la machine elle-même, doivent être interprétées et peuvent être, si nécessaire, modifiées par l'opérateur.

L'agent de production possède et met en œuvre des connaissances de nature complexe. Il est le garant de la qualité et du contrôle du processus de fabrication engagé.

### Niveau V

D'après des directives, il exécute des travaux très qualifiés, il satisfait aux caractéristiques générales et aux exigences du niveau IV. Il possède la compétence complète de sa spécialité et y réalise tout travail de haute valeur technique. Il peut assurer, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés.

Cette compétence complète de la spécialité est acquise :

- soit par une expérience professionnelle théorique et pratique acquise au niveau V ;

- soit par la détention d'un BTS, d'un BMTS ou d'un DUT de la spécialité confirmée par une expérience sur les emplois exercés.

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

Les postes de travail occupés demandent que le salarié fasse preuve d'initiative dans l'adaptation ou la mise au point des procédures opératoires.

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

Les directives de travail qu'il reçoit peuvent être appuyées et

complétées par des schémas, croquis, plans et autres documents techniques lui permettant, entre autres, de réaliser un travail ou l'objectif de fabrication qui lui est confié.

#### 1er échelon (AP 51)

Cet échelon implique une compétence complète de son travail qui est capable d'assurer seul l'organisation et la réalisation des opérations nécessaires pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés.

#### 2e échelon (AP 52)

Est placé à cet échelon le salarié répondant à la définition de l'échelon précédent et possédant des compétences techniques ciblées lui permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Il est capable de s'adapter de manière satisfaisante aux techniques, équipements et matériaux nouveaux.

Il a acquis la capacité à évoluer vers des emplois fonctionnels ou d'encadrement.

de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions ;

- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur souhaite renouveler la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

Durant la période d'essai, si l'employeur met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci dispose d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

### Article 4 - Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou un jour férié

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de

## Annexe agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective nationale du 14 janvier 1986

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

### Article 2 - Embauche

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

L'embauche d'un agent fonctionnel ou d'un agent d'encadrement est matérialisée par un contrat de travail dont un exemplaire, signé par l'employeur, est remis au salarié ; l'autre exemplaire, signé par le salarié, étant conservé par l'employeur.

### Article 3 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

La durée de la période d'essai des agents fonctionnels est fixée à 2 mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus 2 mois.

La durée de la période d'essai des agents d'encadrement est fixée à 3 mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus 3 mois.

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

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite

l'horaire hoebiadmarde hubiatel ou un juor férié tbaomnt un juor hnaeeltbeuimlt non travaillé, nameotnmt puor exécuter un tiraval urgent, snot rémunérées à 200 p. 100 du tuax hroarie hitubeal de cqauhe A.F., A.E. (1).

Les heuers de traiavl ellnexpecoietns effectuées un juor férié qui tobme un juor hnuletlemabit travaillé, snot rémunérées à 225 p. 100 du tuax hrairoe heatubil de chuqae A.F., A.E.

Les différentes mjoaniatros puor tiaavrl ecotpeixnnel la nuit, le dihamnce ou le juor férié, à l'exception de celes prévues puor le 1er Mai, ne se cumuelnt pas etrne elles, ni aevc les mnrtojoaais puor heures supplémentaires.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des alitreks L. 221-5 et suavints du cdoe du tiraavl (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).*

## Article 5 - Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

En cas de madaile ou d'accident, dûment justifié, l'agent foiectionnll et l'agent d'encadrement bénéficiant d'indemnités complémentaires à ceells de la sécurité sicoale dnas les cinootndis légaals, suos réserve des minfditoioacs ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux ategns aanyt une ancienneté miailmne de 12 mios dnas l'entreprise ;

2° Les tuax et temps d'indemnisation snot fixés cmome suit, en fcitnoon de l'ancienneté :

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en jorus ceandrleias
> 1 an et < 3 ans	90 % dnraut 30 jorus + 80 % danurt 30 jorus
> 3 ans et < 5 ans	90 % dnruat 60 jorus
> 5 ans et < 10 ans	100 % darunt 75 jorus
> 10 ans et < 15 ans	100 % drnaut 75 jorus + 70 % druant 30 juors
> 15 ans et < 20 ans	100 % darunt 75 juors + 70 % daurnt 60 juors
> 20 ans	100 % daurnt 75 juors + 70 % daurnt 90 juors

3° Puor le cualcl des indemnités deus au trtie d'une période de paie, il srea tneu ctpmoe des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé draunt les 12 mios antérieurs, de tllee stroe que si purseuils anebcses puor madilae ou aeicdcnt ont été indemnisées au cours des 12 mois, la durée tltoae d'indemnisation ne dépasse pas celle abilalcppe en vetru de l'ancienneté de l'agent. Ctete période de 12 mios s'apprécie au pmireer juor de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsae de clcual de l'indemnisation midaale csorerpond à la mnyneoe mnesluele des sraalies des 6 deenrirs mios cltmeops d'activité, étant etnnedu que totue pmrie ou gaitiocfratin à périodicité supérieure au mios qui sriaet versée dnuart cttee période ne sriaet pisre en cmptoe que pro rtaa temporis.

4° Lros de caquhe arrêt de travail, les délais d'indemnisation coennmecmt à ciuorr à cpmetor du pereimr juor d'absence.

En tuot état de cause, ces gaeartins ne deionvt pas codirnué à verser à l'intéressé un motnant supérieur à la rémunération nttee qu'il aaurit eiffevetenmct perçue s'il aviat continué à travailler.

(1) *L'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dosntipiosis des arltecis D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du*

*travail.*

*(Arrêté du 19 jleuilt 2013 - art. 1)*

## Article 6 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Passée la période d'essai, en cas de rrturpue du carotnt de travail, suaf puor fuate grave, la durée du préavis est de :

Après un Inemniececit :

- 1 mios : puor une ancienneté inférieure à 1 an ;

- 2 mios : puor une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

Après une démission :

- 2 siemnaes : puor une ancienneté inférieure à 1 an ;

- 1 mios : puor une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

Pnadennt la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, puor rcereechhr un neuvol emploi, pneadnt une durée égale, par smnieae de préavis complète, au 1/5 de son hoaire hebdomadaire.

Ce tepms puet être groupé en fin de préavis, par aroccd enrte les parties, ou pirs smnaiee par semaine, une fios au cohix du salarié, une fios au chiox de l'employeur. Lsuorqe le salarié a trouvé un nveoul emploi, il ne puet puls bénéficier de ces heures.

Les hurees puor recerchhe d'emploi ne dnoennt pas leiu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui tuvroe un nveoul emopli puet l'occuper en iormaprtnnnet son préavis snas que l'indemnité cemrosanctipe sisiriudbae ne siot due.

En cas de démission, la durée du préavis puet être écourtée après acocrd des parties.

Dnas ces duex cas, les slaaeris dus snot payés au moemnt du départ effectif.

## Article 7 - Indemnités de licenciement

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Il est alloué aux atgens foineotnncs et aux angtes d'encadrement congédiés, suaf puor futae gvrae de luer part, une indemnité dintiscte du préavis, teannt cmpote de luer ancienneté dnas l'entreprise et fixée cmme siut à prtair de 1 année d'ancienneté : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 de mios par année au-delà 10 ans.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de lenceminiect est calculée en fcintoon de l'ancienneté tltoae aqsciue au trtie du crnaott en cours, mias également au ttrie des crotatns de taivral antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rupoms par la rrpuate conventionnelle, la démission, futae grave ou ftuae

lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

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

l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification, de caractère anormal ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que proportionnellement.

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

## Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ; Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ; Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.).
Syndicats signataires	C.F.D.T. Côtournin Bios ; Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ; C.G.T. - F.O. Ameublement.
Organisations adhérentes signataires	Chambre syndicale nationale de la tréfilerie par accord du 26 juin 1990.

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

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

Les prestations salariales sont en outre comprises de rechercher eustine pénalisant des éléments de comparaison entre la nomenclature collective des A.F., A.E. et celle des A.P., telle qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tout état de cause, cet accord s'effectuera avant la fin de l'année 1987.

### Article 1 - Classification

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

La nomenclature catégorielle des emplois fonctionnels, agissant d'encadrement et cadres est jointe au présent accord.

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

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

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

### Article 2 - Modalités pratiques de classement

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Chaque salarié concerné par cet accord doit recevoir avis de son nouveau classement avant son application et au plus tard le 1er avril 1987.

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

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

### Article 3 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

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

### Article 4 - Intégration de l'accord à la convention collective

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Conformément à l'article 36 des statuts générales, le présent accord figurera, avec la convention collective correspondante, à la fin de chaque des textes des catégories concernées.

### Article 5 - Retraite et prévoyance

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

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

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

## Article 6 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

### **Annexe agents fonctionnels et agents d'encadrement classification des emplois des employés et techniciens de l'ameublement de la convention collective nationale du 14 janvier 1986**

#### **Agents fonctionnels**

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

D'après des coisngnes simelps et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de ceaonssicanns particulières.

Anegts fcntloonnes 1 (coefficient 250)

Ces tâches élémentaires, seovunt répétitives, snot cleopbrmaas à celes de la vie courante.

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

Atnegs flnietconons 2 (coefficient 255)

Le tairavl est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Les cnseginos simples, données oralement, par écrit ou par vieo démonstrative, iensompt le mdoe opératoire.

Le tmpes d'adaptation est inférieur à une semaine.

Aegnts flotnioencns 3 (coefficient 260)

Le tavail est caractérisé par l'exécution aevc rapidité et efficacité des tâches splmies ou des tavarux d'aide à un epolmi de qtlfoiaaauicn supérieure.

Les cnisgenos simples, données oralement, par écrit ou par vieo démonstrative, ipenmsot le mdoe opératoire.

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

D'après des irrtunocinss de taavril précises sur les mdeos d'exécution et sur les btus assignés qui dvoient être atteints, il exécute des tauavrx semlips ou d'assistance paunovt être variés et diversifiés.

Emlpoi occupé damende que l'intéressé mttee en oureve des cnisocnesnaas de bsae cnneorosaprdt à celles sanctionnées par un C.A.P. ou B.E.P.

Le présent arocdd srea déposé conformément à la loi, et son exitosenn sollicitée par la partie la puls diligente.

Ces cnaescosannis puveent être remplacées par l'expérience.

Atnegs fctnlinenoos 4 (coefficient 265)

Le tarvail est caractérisé par l'exécution de taaurvz simples.

Les itnurnctosis de tavail données oanrelemt ou par écrit snot détaillées. Elles ieposmnt le mdoe opératoire et l'objectif à atteindre.

Le tepms d'adaptation n'excède nrleenommat pas duex semaines.

Agtnes fnnnoocetils 5 (coefficient 275)

Le tairval est caractérisé par l'exécution de tvaarux dmenaandt de mrette en ouvree des caissnaeoncns de bsae nécessitant de l'attention en rosain de luer nturae ou de luer variété.

Les iisnruttnocs de travail, données oelemrnat ou par écrit, précisent le mdoe opératoire et l'objectif à atteindre.

Le tepms d'adaptation n'excède nmmeonalret pas toirs semaines.

Anetgs fnnonielotcs 6 (coefficient 285)

Le travial est caractérisé par l'exécution d'un enmeblse de tvuraax nécessitant de mrtete en ouvree des cneiasasnnocs de base. Ces tavaux dnnameedt un entraînement aux mdeos opératoires.

Les icntoisuntrs de travail, données oemlanert ou par écrit, iuneqindt les moeds opératoires et les obitfjecs à atteindre.

Le temps d'adaptation n'excède nmernmaoelt pas qaurte semaines.

D'après des inrtsuntioocs de travail, il exécute, en roisan de sa compétence, un trivaal qualifié constitué par un ebelmnse d'opérations drsveies à enchaîner.

L'emploi occupé dndamee que l'intéressé ait des ceniasnonscas générales et aronpedifops rusqueies puor l'exécution des tvraux confiés, asecuriqs siot par le C.A.P./B.E.P. et confirmées par la réussite à l'essai ponfrsositeel d'usage, siot par l'expérience dnas la prqaiute du métier.

Il puet aseistr ou être assisté mias snas aivor la cgrhae de discipline.

Agnets fitolocennns 7 (coefficient 300)

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

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

Les intervenants de travail inculquent les anciens à l'adaptation ou les méthodes opératoires types à appliquer.

#### Atgns feinotnlcnos 8 (coefficient 315)

Le tavaril est caractérisé par la complexité d'opérations à réaliser dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, dans lesquelles la rigueur et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution de vérifications ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais la conformité et l'exactitude des travaux à accomplir se vérifient rapidement.

#### Aentgs fclnntonoes 9 (coefficient 330)

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

Les intervenants de travail inculquent les anciens à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

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

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

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

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

#### Atgets fnnocetilnos 10 (coefficient 345)

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

Le travail est caractérisé par l'établissement de documents, soit par la transcription des données relatives au cours du travail, soit sous la forme de brevets rendus.

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

Les intervenants de travail inculquent les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.

#### Atgns fcinolnnoets 11 (coefficient 365)

Le travail est caractérisé par :

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

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

Les intervenants de travail inculquent les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.

#### Atgns fioetnclnns 12 (coefficient 385)

Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées ;
- l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait par étapes successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou même au point en cours de travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions émanant par ailleurs avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.

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

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

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

L'emploi occupé madene que l'intéressé possède les cecanasonsns rsieueqs puor les A.F. 10, 11 et 12 et aequicss siot par vioe srcoale ou par foiamrotn équivalente, siot par l'expérience professionnelle.

Angtes finonlcneots 13 (coefficient 405)

En général limité à une tihunecqe ou une catégorie de produits, le tivaarl est caractérisé par :

- une iitiativne pantrot sur les choix ertne des méthodes, procédé ou moenys hutiamellneept utilisés dnas l'entreprise ;
- la présentation, dnas des cootinnids déterminées, des slouonits étudiées et des résultats obtenus.

Les directives, de caractère général, pnrotet sur des méthodes cneueons ou indiquées.

Aegtns fontcleionns 14 (coefficient 425)

Le tivraal est caractérisé par :

- la nécessité, aifn de tenir cptome de crtnteanois différentes, d'adapter et de tpreonsar les méthodes, procédés et mnyoes aanyt fiat l'objet d'application silmraiiie ;
- la poioitrospn de plersuuis situolnos avec lrues aategavns et lures inconvénients.

Les directives, de caractère général, poentrt sur des méthodes cueonns ou indiquées.

Aengts ftcnooninles 15 (coefficient 450)

Le traiavl est caractérisé par :

- l'élargissement du dnoaime d'action à des spécialités aieiiavrnsstdtms ou tqeincheus conxeens ;
- la mitificdoaan iarnttpmoe des méthodes, procédés et mneyos ;
- la nécessité de l'autonomie ilabnpesnidse puor l'exécution, suos réserve de proequov opportunément les aointcs d'assistance et de contrôle nécessaires.

Les diicertves de caractère général pntorat sur des méthodes cneonus ou indiquées.

D'après des dietcveirs cosunitntat le crdae d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il arusse ou conorodne la réalisation de taavrux d'ensemble ou d'une priate puls ou moins iomprtate d'un ebneomsle cpxomlee selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la msie au point, l'exploitation de produits, myoens ou procédés comportant,

à un degré vlbiraae selon l'échelon, une prat d'innovation.

Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la fatromoin ou le pcmnfoerneenteit de salariés de l'entreprise.

L'emploi occupé ddanmee que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des cnenaiosancs étendues, aqueiscs siot par vioe slcaiore ou par ftriaoomn équivalente, siot par l'expérience professionnelle.

Agents fnntcloinoes 16 (coefficient 475)

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

Le ruorecs à l'autorité tucehqine ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté tnhiquece ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Les driivtcees cntteiousnt le crdae d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.

Agents fioolnntencs 17 (coefficient 500)

Le tavaril est caractérisé par la rrrcheeee et l'adaptation de snlootuis se tsiandruat par des résultats tuiennechemqt et économiquement valables. L'élaboration de ces slotonuis puet impiuqler de psoproer des maiiodfonitcs de l'objectif itnnelmeiait défini.

En cas de difficultés tnuheicqes ou d'incompatibilité avec l'objectif, le rucroes à l'autorité tuceiqnhe ou hiérarchique compétente dvrea être accompagné de pipisootonrs de matnoifcooids de ceinretas caractéristiques de cet objectif.

Les dciietervs cesnitunott le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

<b>D'après des cingoens simpels et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de cansonacsnies particulières.</b>	<b>AF 1 (coefficient 250)</b>	<b>Ces tâches élémentaires, snoeuvt répétitives, snot ceoramapls à cleels de la vie courante.</b>
D'après des cgeonins simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des tavuarx d'aide.	AF 3 (coefficient 260)	Le taviarl est caractérisé par l'exécution avec rapidité et efficacité des tâches spmleis ou des travuax d'aide à un eomlpi de qlciaftiaouon supérieure. Les cnigsenos simples, données oralement, par écrit ou par vioe démonstrative, imnosept le mdoe opératoire. Le tpems d'adaptation est de l'ordre d'une semaine.

<p>D'après des irctsoiunns de tvaarl précises sur les meods d'exécution et sur les btus assignés qui donivet être atteints, il exécute des turavax smeipls ou d'assistance puvnaot être variés et diversifiés.</p> <p>L'emploi occupé daednme que l'intéressé mtete en ?uvre des cnssnaniceaos de bsae cernpsrndaoot à cllées sanctionnées par un CAP ou BEP.</p> <p>Ces ceonsniascans puenvet être remplacées par l'expérience rcunenoe netomnmat par la VAE.</p>	<p>AF 5 (coefficient 275)</p>	<p>Le tiaavrl est caractérisé par l'exécution d'un emebslne de taurvax nécessitant de mtrrete en ?uvre des cnisencsaonas de base. Ces tavarux dneamendt un entraînement aux mdoes opératoires.</p> <p>Les luisotnntrcs de travail, données oeelamrnt ou par écrit, ieqnidnut les modes opératoires et les ojeftcbtis à atteindre.</p> <p>Le temps d'adaptation n'excède nalenoermmt pas 3 semaines.</p>	<p>D'après les dcireevits accompagnées des précisions et enioiaplcxts nécessaires, il exécute des tavuarx très qualifiés, siot d'exécution ou d'organisation, siot d'analyse et d'exploitation d'informations, siot d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages.</p> <p>L'AF 11 dandmee que l'intéressé possède les caosannciness du neviau IV de l'éducation nilatonae qui penevut être ascqieus siot par un BMA, BP, BT, bac pro et bac thcgolouqneie de la spécialité qui cposrnedo à la foctinon et confirmé par la réussite à l'essai poresnifosnl d'usage, siot par l'expérience de la ptiarque du métier rcenuone naetmnomt par la VAE.</p> <p>L'AF 12 reriqueut un BTS ou un DUT. Ce nvaieiu de casonenasncis (niveau III de l'éducation nationale) puet être acquis siot par vieo scoiarle ou par une ftooaairmn équivalente, siot par la luonge ptqairue du métier ruenncoe nmanmoett par la VAE. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la foratmion ou le pofmeetncinrenet d'autres salariés.</p>	<p>AF 11 (coefficient 365)</p>	<p>Le taairvl est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'exécution d'opérations très qualifiées ;</li> <li>- l'exécution, de manière auonotme et sleon un psocserus déterminé d'une stieue d'opérations ;</li> <li>- l'établissement, suos la fmore rquiese par la spécialité, des dncomeuts qui en résultent.</li> </ul> <p>Le tvaial egxie de l'initiative dnas l'adaptation des procédures opératoires et dnas le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des aanelmois et le coihs des remèdes à y apporter.</p> <p>Les diriectvts de tiavarl inenuqidt les procédures opératoires et les oetbifjcs à atteindre.</p>
<p>D'après des ittcnruoinss de travail, il exécute, en riosan de sa compétence, un tvaial qualifié constitué par un elbmsnee d'opérations dreivses à enchaîner.</p> <p>L'emploi occupé dndmeae que l'intéressé ait des ccoansnisenas générales et afoorpdnpeis rqueuseis puor l'exécution des tvuaarx confiés, aqeicuss siot par le CAP/BEP et confirmées par la réussite à l'essai psfenosorniel d'usage, siot par l'expérience dnas la ptiauqre du métier recnunoie nomanmtet par la VAE. Il puet aseitssr ou être assisté mias snas avoir la cghrae de discipline.</p>	<p>AF 7 (coefficient 300)</p>	<p>Le tivaarl est caractérisé par l'exécution d'opérations dnas un odrre déterminé par le résultat à adtirtene et l'efficacité à obtenir, nécessitant des cscnciseanos plsseeniflneoors dnas luleeseqls la rchceehre et l'obtention de la conformité cromnoept des difficultés classiques.</p> <p>Le tvaial est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p> <p>Les itntcoursnis de tiaavrl ignueidnt les atoicns à acoplicmr ou les modes opératoires tpeys à appliquer.</p>			
	<p>AF 9 (coefficient 330)</p>	<p>Le tirvaal est caractérisé par la conmosiabin d'opérations à réaliser dnas un orrde déterminé par le résultat à atirdetne et l'efficacité à obtenir, dnas leseleuqls la rchecerhe et l'obtention de la conformité fnot appel à l'expérience professionnelle, le contrôle en fin de tvaial est diificfle et l'exactitude des travaux amiploccs n'apparaît pas immédiatement.</p> <p>Les iuntistnorcs de triaavrl iindunqt les aoncits à accomplir, les méthodes à utiliser, les myeons disponibles.</p>			

	AF 12 (coefficient 385)	<p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'exécution d'opérations très qualifiées ;</li> <li>- l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait par des phases successives, ce qui nécessite notamment de déterminer les données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mesures au point en cours de travail ;</li> <li>- la rédaction de documents complétés éventuellement par des procédures opératoires otubées par l'ajout avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.</li> </ul> <p>Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter.</p>	AF 15 (coefficient 450)	<p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités antérieures ou techniques connexes ;</li> <li>- la maîtrise de méthodes, procédés et moyens ;</li> <li>- la nécessité de l'autonomie lors de l'exécution, sous réserve de pouvoir opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.</li> </ul> <p>Les caractéristiques de caractère général portent sur des méthodes connues ou indiquées.</p>
<p>D'après des directives de caractère général, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble.</p> <p>Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés.</p> <p>L'emploi occupé demande que l'intéressé possède les connaissances requises pour les AF 11 et 12 et acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle reconnue par la VAE.</p>	AF 14 (coefficient 425)	<p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nécessité, afin de tenir compte de circonstances différentes, d'adapter et de mettre en œuvre les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'application préalable ;</li> <li>- la participation de plusieurs agents avec leurs avantages et leurs inconvénients.</li> </ul> <p>Les directives, de caractère général, portent sur des méthodes connues ou indiquées.</p>	<p>D'après des directives cunotstait le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie ou d'un ensemble cloxpe soeln l'échelon.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mesure au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation.</p> <p>Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise.</p> <p>L'emploi occupé demande que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des connaissances étendues, acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle reconnue par la VAE.</p>	<p>Le travail est caractérisé par la recherche de compatibilité entre l'innovation envisagée et l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p> <p>Les directives cuttensiot le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.</p>

## Article - Agents d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011*

Les agents d'encadrement assurent l'encadrement d'un groupe d'agents de première et/ ou d'agents de deuxième et/ ou d'agents d'encadrement.

AE 1 (coefficient 300)

A piatrr de consignes, il eercxe différentes responsabilités tleels que la dtiusbotirn du travail, l'assistance en cas de difficulté.

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

Il s'assure de l'application des cogsnenis et vielle au repest des règles d'hygiène et de sécurité.

#### AE 2 (coefficient 330)

A prtair d'instructions, il pctiprae lui-même à l'exécution des tâches.

Il répartit les travaux, dnone les cgeosnnis de travail, s'assure de luer acalippoitn et vleile au rcseepst des règles d'hygiène et sécurité.

Il tnsremat les ianrtomofins pseorenlnifselos adencntaess et descendantes.

Il gère le palning (absences et congés).

#### AE 3 (coefficient 365)

A ptiarr de dievrectis définissant les oejtfcbis à arnietdte et le cntxoete dnas leueql ils deovint s'inscrire, il vielle à l'adaptation des nuuaovex mbeemrs du groupe, répartit les travaux, dnnoe les itristncnuos utiles, contrôle la réalisation du taravil et vleile à l'application ccortere des règles d'hygiène et sécurité, en atopanprt les etaniloxpics nécessaires.

Il tsrmenat les irinaoofmtns pelsorfsoleinnes atensnaceds et descendantes.

Il gère le pnalnnig (absences et congés).

#### AE 4 (coefficient 385)

A pirtar de decirviets celniraemt définies il aeilccule les noauevux mmerebs du groupe et villee à luer adaptation.

Il répartit et afcette les travaux, donne les itsinuncrots utiles, arssue les lonsais nécessaires à l'exécution du travail, en contrôle la réalisation.

Il villee à l'application des règles d'hygiène et sécurité en aaothrppt les enaxtiplcois nécessaires, ppiriacte à luer amélioration aisni qu'à ceells des cntndioois de taavrl ; penrd des décisions immédiates dnas les sttuionais dangereuses.

Il tamesrnt et epiuqxle les ifaomointnrs priososnlfleees aestencdnas et descendantes.

Il pciairtpe à l'appréciation des compétences manifestées au tarival et suggère les mrusees sebecpstilus d'apporter un priocfneenmetet individuel, ntoeamnt les promotions.

#### AE 5 (coefficient 425)

A piatrr d'un programme, il ppcitiare à l'accueil du psrneeol naovueu et vlillee à son adaptation, fiat réaliser les pmgormears qui lui ont été définis en rhcnaehectr la mlieuere uioitlitasn des moneys de production, donne les isionotctnrs adaptées et en contrôle l'exécution.

Il décide et apiulqpe les meusres coeirercrcts nécessaires puor

firae rpteeseer les nrmoes qiaevuattlis et qtaaitevtuins d'activité.

Il assrue le rescept des diotoiispnss reietalvs à la sécurité et à l'hygiène et prpoose des améliorations à atpporer dnas le doianme des cntndioois de travail.

Il tarensmt et eulqpxe les iramfotnions prsefilenooselns acastdnenes et descendantes.

Il apprécie les compétences manifestées au travail, psopore tueots mursees et mtdonfcoiias proeprs à asuresr l'évolution et la poriootmn des salariés qu'il a deecmetrnt ou iertiedecmnt suos ses ordres.

#### AE 6 (coefficient 500)

A paritr d'objectifs, il est chargé de corodonner des activités différentes et complémentaires.

Il vellie à l'accueil des novuuaex mmebers des gpoerus et à luer adaptation.

Il fiat réaliser les oteijbfcis définis, fulrome les iionuncrntsts d'application, iqidune les pgammorres à réaliser aux agntes d'encadrement qu'il a suos ses ordres, en contrôle les résultats par rppraot aux prévisions et prend, s'il y a lieu, les dsioiosinpts cetireocrrs nécessaires.

Il vlillee à pvuoomrir l'hygiène et la sécurité à tuos les nieuvax de son unité et pouuvqre les aotcnis spécifiques.

Il s'assure de la claiocurtin des imroftianons professionnelles.

Il participe, aevc les seivrecs fonctionnels, à l'élaboration des paemgomrrs et des doinsitispas d'organisation qui les accompagnent.

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

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

Il apprécie les compétences individuelles, détermine et smueot à l'autorité hiérarchique les mueress en découlant tuot en ppirtciaant à luer application.

#### AE 7 (coefficient 640)

Dans le crdae d'objectifs particuliers, il est chargé de ceronodnor des activités différentes. Il diot répondre aux caractéristiques de l'AE 6.

Il asuse l'encadrement, l'animation et la conidotorian de pesultris gureops nootaprrmt plureisus aengts d'encadrement classés aux échelons précédents.

Il participe, aevc ses supérieurs hiérarchiques, à la définition des peoultqts et oebijctfs généraux puor l'exercice et la goseitn de son activité.

Ces fntoioncs réclament des titulaires, des compétences tcihenequs et des audetpits à pcptrieiar à la gositen économique de lerus scetures d'activité anisi qu'un erpist de créativité et d'innovation.

Le poste occupé coroptme l'obligation de pnrdrere les iiteviaitns nécessaires puor fiare fcae à des sunitoatis nueolvls qui se présenteraient dnas le cadre de son activité. Les silutonos aux problèmes posés cinstonest en l'application de procédés prteircss et définis.

La présente axnene précise les dnsioopitsis particulières aux credas dnnot l'emploi est prévu dnas la ctiiclfiosasan franiugt en annexe.

## Annexe cadres de la convention collective du 14 janvier 1986

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

## Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

La durée de la période d'essai des ceards est fixée à 4 mois. Elle puet être renouvelée puor une durée d'au puls 4 mois.

La période d'essai diot corodrspnree à un tepms de tavairl effectif. Ttuoe absence, puor queqlue cause que ce soit, la pnrogloe d'autant.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue :

- d'un chtaort à durée déterminée ou d'une miisosn de tivraal temporaire, la durée de ce cntorat ou de ctete moisn est déduite de la période d'essai si le salarié ercxee les mêmes fconotins ;

- du sgate intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce satge est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cette dernière de puls de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur shutaoie roelevenur la période d'essai ou s'il met fin au carntot en cours, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hueres en deçà de 8 juors de présence ;
- 48 hurees enrte 8 juors et 1 mios de présence ;
- 2 saeemis après 1 mios de présence ;
- 1 mios après 3 mios de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci repsetce un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heeurs si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

## Article 3 - Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les cerads bénéficient d'indemnités complémentaires à cleels de la sécurité sacloie dnas les cdoiotnins légales, suos réserve des mncitdaiofios ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux caerds ayant une ancienneté miailnme de 12 mios dnas l'entreprise.

2° Les tuax et tpmes d'indemnisation snot fixés cmome suit, en fitcoonn de l'ancienneté :

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en juors crealeinads
> 1 an et < 3 ans	45 jorus à 100 % + 15 juors à 70 % + 30 juors à 50 %
? 3 ans et < 5 ans	60 jorus à 100 % + 60 jrous à 50 %
? 5 ans et < 10 ans	90 jorus à 100 % + 90 jorus à 50 %
? 10 ans et < 15 ans	120 jruos à 100 % + 120 jruos à 50 %
? 15 ans	150 jorus à 100 %

+ 150 jours à 50 %

3° Puor le culacl des indemnités deus au ttrie d'une période de paie, il srea tneu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé danrut les 12 mios antérieurs, de telle stroe que si puiurles absences puor mdaalie ou acneidct ont été indemnisées au crous des 12 mois, la durée tatole d'indemnisation ne dépasse pas cllee aippclabe en vertu de l'ancienneté du cadre. Cette période de 12 mios s'apprécie au peimrer juor de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsaie de culacl de l'indemnisation mldiaae cosnoerprd à la myoenne mlsleunee des sialraes perçus au cours des 6 derenirs mios coemltps d'activité, étant ednetnu que ttoue prime ou giattrofiacn à périodicité supérieure au mios qui srireat versée darnut ctete période ne siaret prsie en ctpome que pro rtaa tporis.

4° Lros de cqhaue arrêt de travail, les délais d'indemnisation ccenmoemnt à ciouur à ctempopr du pmreeir juor d'absence.

En tuot état de cause, ces geiantars ne dovenit pas cndoruie à vesrer à l'intéressé, compte tneu des semmos de teutos pcoennrveas perçues à l'occasion de la mldiaae ou de l'accident du travail, un maotnt supérieur à la rémunération qu'il aruiat meefienvftct perçue s'il aiavt continué à travailler.

## Article 4 - Brevet d'invention

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Lorsque, dnas l'exécution de son chtaort de travail, le crade fiat une ietnivonn aaynt tiart aux activités, études ou rhrcreeehs de l'entreprise, cttee ionntvien dnone lieu, dnas les puls befrs délais, à une psrie de bevret par l'entreprise, mias le nom du cardé diot être mentionné dnas la dandeme du beevrt et être rdpurieot sur l'exemplaire imprimé de la description.

Cette mteoinn n'entraîne pas, par elle-même, de doirt de copropriété en fvaeur du salarié.

Si dnas un délai de 5 ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné leiu à une eitptaooiln commerciale, coeissn ou vente, le cdare dnot le nom est mentionné sur le bveret diot oenibr un jsue pirc en rparot aevc la veualr de l'invention.

A ctete fin, il srea tneu ctmpe de l'objet général de rhrcreee dnas lueqel s'est placée l'invention, des difficultés de msie au piont pratique, de la ctrtoiiobunn plslernnoee ongiairle de l'intéressé dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt ciacmmeorl de celle-ci.

L'intéressé srea tneu informé de ces différents éléments.

A la dndmeae de l'une des parties, tuot désaccord prnatot sur l'invention du salarié est réglé conformément à la réglementation en vigueur.

Au cas où l'entreprise ne déposerait pas le bveret dnas un délai de 6 mois, malgré la dnemade écrite du cadre, l'intéressé rindrepraet la lrbie dpososiitin de son invention.

Lorsqu'un cdrae fait, snas le cnurocos de l'entreprise, une ienvtonin qui n'a tiart ni aux activités ni aux études et rrechehces de l'entreprise, cette invnioten lui apeatpnirt exclusivement.

## Article 5 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Le crade est tneu au secert poserinofsenl à l'égard des treis puor tuot ce qui cenorncne l'exercice de ses ftnoocins et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tiart à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire bénéficier une ature erpsrneite de rinemngaeetsens paenonvrt de son entreprise.

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

## Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Au-delà de douze mois d'ancienneté cmome cadre, la durée des congés payés est de un mois de dtae à date, y compris, le cas échéant, les jurois fériés, à laeluqlre s'ajoute la cinquième snmeaie de congés payés.

## Article 8 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Passée la période d'essai, en cas de rpuutre du cnraott de taavirl suaf puor futae grave, la durée du préavis est de :

- duex mois puor les creads dnot l'ancienneté est inférieure à duex ans ;
- toris mois puor les cadres dnot l'ancienneté est égale ou supérieure à duex ans.

## Article 9 - Heures de recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Pendnat la période de préavis, le carde est autorisé à s'absenter, puor rechhcreer un noveul emploi, pednnat une durée égale, par sameine de préavis complète, au 1/5 de son haoirre hebdomadaire.

Ce temps puet être groupé en fin de préavis, par accord enrte les parties, ou pirs sniaeme par semaine, une fios au choix du cadre, une fios au choix de l'employeur. Lquosre le cadre a trouvé un nuveol emploi, il ne puet puls bénéficier de ces heures.

Les hreues puor recchhree d'emploi ne dnennot pas leiu à réduction des appointements.

Si le cadre atpece de ne pas utiliser, sur la dmdenae de son employeur, tuot ou ptirae de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité craodrpntosene aux hreues non utilisées.

## Article 10 - Indemnités de licenciement

### Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres

Lorsqu'un carde est licencié puor tuot ature moitf qu'une futae grave, il a diort à une indemnité dinsicitte du préavis, calculée en foiotncn de son ancienneté dnas l'entreprise, qui a puor ojebt de cpesnmeor de façon ffrioariate le préjudice qui est consécutif à la rupture.

Cette indemnité est fixée cmmoe siut :

- à pitrar de 1 an d'ancienneté en qualité de carde et jusqu'à 8 ans icunls : 2/10 de mois par année d'ancienneté à cetpomr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise en qualité de cdrae ;
- à paitrr de la 9e année d'ancienneté en qualité de cdare et jusqu'à la 13e année ilucsne : 3,3/10 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de la 13e année d'ancienneté en qualité de crade : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Son mnntaot ttaol est limité, en tuot état de cause, à 12 mois de rémunération.

Le crdae qui était précédemment AP, AF ou AE bénéficie, d'une part, de l'indemnité ci-dessus et, d'autre part, de l'indemnité de liccnieneemt fixée aux anenxes de catégorie crnrosptneades en fncotoin de l'ancienneté acsique en qualité de non-cadre. Toutefois, si l'ancienneté cmome cdrae est inférieure à 1 an, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de lecinimcenet fixée aux anxnees de catégorie cprtoenndaoerss en fotnoicn de l'ancienneté taotle dnas l'entreprise.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de liecinnemcet est calculée en fctionon de l'ancienneté tlaote auqicse au ttrie du ctaonrt en cours, mias également au titre des cnrttaos de taiavrl antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rmupos par la rtpurie conventionnelle, la démission, la futae grvae ou lourde. Son mnatnot est diminué des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le sirlaa à perdrne en considération puor le ccaull de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dneierrs mois précédant le lmincenceiet ou, soeln la flroume la puls agvtuaansee puor l'intéressé, 1/3 des 3 drneiers mois d'activité, étant edtnenu que, dnas ce cas, tuote pirme ou gficoaatrtiin de caractère aennul ou expinenteocl qui aaurit été versée au salarié pdnaent cette période ne sriaet prsie en cpotme que pro rtaa temporis.

## Article 11 - Plan de carrière - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

Les pteiras siitagarnes considèrent que la nolluvee classification, instituée par l'accord du 27 nmeorbve 1986, diot peetrmtrre un déroulement de carrière harmonieux.

Elles sionheatut que chauqe eupoleymr aménage, dnas son entreprise, toteus les possibilités de poiomrton des caedrs dnot l'expérience le juisitfe et qu'il siot tneu compte, dnas la fioaxitn de luer rémunération, de luer ancienneté.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nalitaone des scaytndis poosslenrfiens de l'ameublement (FNSPA) ; Union nltainoae des idrtiesuns françaises de l'ameublement (UNIFA) ; Union nlnoataie ioilnessrnoptfelrene des métiers de l'ameublement (UNIMAD).
Syndicats signataires	CFDT Cuntotcisron bios ; BATIMAT-TP CTFC ; CGT-FO Ameublement.

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

Afin de compléter la novlulee civnoentn citlvolece de la fitbracoian de l'ameublement, signée le 15 jaeivnr 1986 et étendue le 22 jiun 1986, les ptreais snitaaegris ont clcnou le présent acorcd anyat puor ojbet de cseslar les eilmpos du penesnrol affecté à la fcoraiitban d'ameublement.

Les piarets seigiaatnrs snot en otrue cnenveuos de rrrhceheer eitusne paeaanriitmt des éléments de camirasopon ertne la noeulvle csiaaisltiofcn des A.F., A.E., cdares et celle des A.P., telle qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tuot état de cause, cet exaemn s'effectuera anvat la fin de l'année 1987.

## Article 1 - Classification

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

La nloevlue cisiolcataisfn des crdeas est jniote au présent accord.

Chaque salarié diot être classé à l'une des poonstiis prévues par la ciciialfsotsan en fcniootn des activités et des compétences qu'il eecxre dnas l'entreprise.

Le cmneslaest des eilpmos résultant de la nlelouve clsiaitfiscoan diot être réalisé au puls trad le 1er avril 1987.

Il est rappelé que la nuevllloe cosisaafitlcin procédant d'un système de ctiscliaiofasn différent de cleui de la cinotvoenn de 1955, il n'y a pas de carconocnde etnre l'ancienne csaoafiltsicin et la nouvelle.

## Article 2 - Modalités pratiques de classement

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Chucan des salariés concernés par cet arccod diot rvecioer aivs de son nuvaoue csaeensmlt anvat son atpiopailcn et au puls trad le 1er airvl 1987.

Après ctete notification, il dsipose d'un délai d'un mios puor firae prat de ses onsoivratebs éventuelles. A sa demande, il est reçu par son epumoelyr en présence du supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien, il a la faculté, le cas échéant, de se fiare aitecssr d'un délégué du poensernl ou d'un délégué syndical.

En rsiaon des difficultés éventuelles de msie en pcale d'une

# Annexe cadres classification des emplois des cadres de la convention collective nationale du 14 janvier 1986

## Article - Cadre - Position I

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

A pitarr d'objectifs priteluiarcs reçus globalement, il délimite le chmap d'application de son activité en déterminant l'essentiel et l'accessoire, élabore des oticjefbs intermédiaires adaptés et décèle les boseins éventuels d'autres otiefjbcbs particuliers.

nleuolve cliaicssaiotfn et d'appréciation des varules techniques, les preaits ctrntnateocas considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du pnsenorel diot être consacrée à l'examen des priipcnes de caenslemst du présent accord.

## Article 3 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Il est rappelé que l'application de la nvleoule ctfislsioaican ne puet aovir puor efeit d'entraîner une dmiiunoitn de la rémunération perçue.

## Article 4 - Intégration de l'accord à la convention collective

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Conformément à l'article 36 des casleus générales, le présent aroccd figurera, aevc la caaofiiitsscln correspondante, à la fin de cuhncae des aeenxns des catégories concernées.

## Article 5 - Retraite et prévoyance

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Les anegts fientncoonls et agtens d'encadrement dnou le ceficfoneit hiérarchique, tel qu'il résulte du présent accord, est égal ou supérieur à 475 bénéficient des diotsiinpos prévues par l'article 4 bis de la cnionveton clicvoelte nlotaniae de ritreteas et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947.

Les agtnes flintencnoos et aegnts d'encadrement dnou le ciiecfefnot hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 puneevt bénéficier des dnpisioiosts prévues par l'article 36 de la conenitvon ctvlvcioe noainalte de rteearis et de prévoyance des careds du 14 mras 1947 suos réserve de l'application de l'article 16 de ltdiae convention.

## Article 6 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986*

Le présent acorcd srea déposé conformément à la loi, et son eietxsonn sollicitée par la ptriae la puls diligente.

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

Le cdrae hiérarchique détermine les myneos nécessaires en hmeoms et matériels puor attedinre les ocijtbfs fixés en assarunt le rpopart coût/efficacité le puls satisfaisant.

Son rôle de geotisin cmtropoe la dlbuoe nécessité de velleir en peeracnmne à l'emploi opmtial de la capacité poctvdurie (en homems et en matériels) dnou il a la carhge et de farie des prsoonoitips d'investissements complémentaires ou

d'économies.

Il aime et condonne l'activité des atneps d'encadrement et aentgs fnnnceoolts placés suos son autorité.

Son rôle de cmomdemneat vsie à énoncer des règles de cdieotuns collectives. Il vlilee au rspect des règles alicblppaes dnas l'entreprise. Il contrôle la dsufifoïn de l'information nécessaire à cquhae naiveu hiérarchique et délègue utilement, le cas échéant, cienetras de ses prérogatives.

L'emploi occupé ddnmaee que l'intéressé possède le niveau cnpderoarosnt à une fraomotin générale supérieure dnas la branhce pnenlrlesosofie et des ccsaneoannis pratiques.

Il diot coenrnodor la msie en ovreue de peruiusls techniques.

1er échelon (coefficient 475) :

Le rôle d'innovation ctopmore la nécessité de résoudre des problèmes comxeepls dnot les siulootns relèvent de la cunstriotocn de procédés classiques. De mliultpes décisions snot à prnerde chuqae jour. Eells ont un caractère cueitmour et se réfèrent à des uagess counns dnas le cadre de pgmrromaes précis. Une acstsasnie hiérarchique puet piamquentret iïernventr à tuot moment.

Les rnlaeiots hmneiuas et cctnotas snot coutumiers.

2e échelon (coefficient 560) :

Le rôle d'innovation coptmore la nécessité de résoudre des problèmes cpmolexes dnot les slnoiotus relèvent de la ctiuootcrsnn de procédés cleaisqsus mias eaiegnxt d'agir par étapes et de développer à ccnuhae de celles-ci des palns opérationnels adaptés aux résultats intermédiaires obtenus.

L'application des sooiunlts définies aux problèmes posés dmdenae la msie en oureue de ciasanecnsnos pieuqtras aucsqies par l'expérience vnanet s'ajouter aux cnansesoanics ponlofseeiselnrs théoriques généralement définies et enseignées dnas les gdneras écoles, facultés ou iusnointitts supérieures.

Les décisions à pdnrree cuqhae juor snot dieesrsvs et s'éloignent des silontuos classiques, luer cahmp d'application s'élargit puor corecennr des réalisations puls lointaines. L'assistance hiérarchique, bein que possible, n'est pas immédiatement présente.

Les cacnttos jrueioalnrs iuimenlpqt des ctiooammunicns craconnet le travail. Les loisains snot directes, simples, aisées.

3e échelon (coefficient 640) :

Les sloonitus aux problèmes posés snot chesiois pamri les mnyeos cnouns disponibles.

Les décisions à prdrnee cncnoenert la msie en ouevre de pnals

opérationnels. Eells tneedt à améliorer la qualité, les connitodis de travail, la productivité, la sécurité.

Les définitions des moenys et des parremgmos pquretias se sutenit dnas la ltmie d'objectifs précisés.

Les rtonales de taiavrll ctnpromoet des cttacons et comouiancnmts aevc des ponneerss de tuos niveaux. Ces liisonas dednnmaet clarté d'expression et tact.

Un contrôle est assuré périodiquement.

## Article - Cadre - Position II

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

A pritar d'objectifs, il délimite le champ d'application de son activité et élabore des ojbftceis intermédiaires. Ces délimitation et élaboration snot rneuds cxelpomes en rioasn de la nécessité de réaliser l'harmonisation des idceeicnns d'objectifs particuliers, techniques, commerciaux, économiques, sociaux, dmlfnieeiicft cmtpaailobs enrte eux.

L'activité est constituée par l'étude, le conseil, la rhechrcee variés et cxpmlөөes nécessitant la ciasniobomn de ces éléments : interprétation, adaptation, coordination, concertation, lrage délégation, ptiroocjen à lnog terme.

Son rôle d'innovation est primordial. Il prote sur des problèmes oginuaïrx ne pntatmeet pas de mrette en orvuee des dstiopfiiss précédemment expérimentés ; l'application des stolinous nelloeuvs cooprtme des rusiqes qu'il asusme ; elle entraîne des résultats fuainx cnuons à temre (un à trois ans) et puet rtremtee en csuae ciaentres doitniispsos des stratégies de l'entreprise au mnois dnas l'un de ses dmonaies d'activité (commercial, production, gitosen financière, social).

Le carde hiérarchique asruse la responsabilité :

- snot d'une unité d'un établissement en rsiaon natmenomt des liiosans ou ienceonxnntoirs aevc les aeturs unités de celui-ci ;
- snot d'un inramptot sceteur d'activité de l'entreprise.

Il réalise, pqrsvuee en permanence, la cdnroaooiitn de la mcrahe de perliuuss srceetus et la synthèse de lreus résultats aifn d'adapter, au mieux, les srutctues entaestxis et les medos de foinenenotnmct aux évolutions conjoncturelles.

Son rôle de geositn citosnse à appiluer des plquioites d'ensemble dnas le sceuter dnot il a la charge, établir les pnals opérationnels, déterminer les reteetcs et dépenses correspondantes, élaborer, pooprser et gérer le bgduet de ce secuetr dnot les résultats snot mesurés et appréciés en coût, gnais et pertes.

Il popsore des dsnpoitssiis générales de cdontuie des hommes, de gestion, et d'administration du personnel, en arssue la msie en ovreue vis-à-vis d'un eetciff important.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède une formation générale supérieure, étendue dans plusieurs disciplines et des connaissances pratiques acquises par une expérience d'au moins cinq ans.

1er échelon (coefficient 780) :

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

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

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

L'influence du titulaire de la fonction sur les résultats est directe et directe.

2e échelon (coefficient 850) :

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

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

La fonction exige de son titulaire que, dans les relations de travail, l'argumentation soit utilisée pour obtenir la coopération et la réalisation de besoins relatifs au sien du groupe de travail. Le titulaire engage sa propre responsabilité dans l'argumentation.

3e échelon (coefficient 930) :

Il reconnaît, précise après analyse, interprète et synthétise des problèmes complexes. Une analyse approfondie est nécessaire. Des solutions nouvelles sont à trouver et des moyens nouveaux sont à construire.

L'application des principes d'ensemble implique la définition d'objectifs et de politiques structurées ainsi que l'établissement de plans opérationnels.

L'intéressé possède des compétences et gère un secteur complet. Il participe enfin à l'élaboration des plans généraux.

Les résultats de travail sont élevés, dans des situations où il s'agit de

convaincre. L'autorité s'exerce par quelques cadres hiérarchiques intermédiaires subordonnés à délégation d'autorité limitée.

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

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

## Article - Cadre - Position III

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

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

- de juger de l'opportunité d'entreprendre la réalisation des objectifs prioritaires ;

- d'établir la cohérence entre les objectifs généraux reçus et des objectifs particuliers à élaborer ;

- de déceler des besoins complémentaires en matière d'objectifs généraux et d'orientation des politiques.

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

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

Le cadre hiérarchique assure la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement ;

- soit d'un département d'activité de l'entreprise ;

- soit d'un établissement d'importance moyenne.

Son rôle de gestionnaire se traduit par la préparation, l'élaboration et mise en œuvre des programmes généraux de l'entreprise dans le cadre de prévisions économiques à long terme (au-delà de cinq ans).

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

1er échelon (coefficient 1080) :

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

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

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

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

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

Ils résultent d'une action directe du titulaire. Les comptes d'exploitation subissent des contrôles réguliers de la gestion.

2e échelon (coefficient 1160) :

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

L'intéressé conçoit des règles générales de mise en œuvre de

## **Constitution du conseil de perfectionnement de l'association pour la formation professionnelle de la convention collective nationale du 14 janvier 1986**

### **Mise en place d'un conseil de perfectionnement paritaire**

#### **Article - Procès-verbal de réunion tenue à Paris le 9 janvier 1985**

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985*

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

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

Il en définit les méthodes. Ses décisions ayant des répercussions importantes sur les unités de son secteur, il prend en compte les priorités et stratégies des unités de l'entreprise.

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

Les résultats de la gestion sont mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes. Les comptes d'exploitation subissent des contrôles réguliers de la gestion.

3e échelon (coefficient 1250) :

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

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

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

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

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

L'instance paritaire a défini les orientations suivantes :

Qualifications.

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

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

#### **Article 1er - Constitution**

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985*

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

#### **Article 2 - Composition**

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985*

Le conseil de gestion visé à l'article précédent est composé de :

- des représentants des employeurs, élus et suppléants, désignés par l'union patronale, en nombre égal aux représentants des salariés ;
- deux représentants des salariés : un élu et un suppléant, désignés par l'assemblée des salariés au sein du présent protocole.

Sous le contrôle de l'administration.

### Article 3 - Durée

En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985

Les membres du conseil de gestion sont désignés pour une durée de 3 ans renouvelable.

### Article 4 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985

Le conseil de gestion définit les modalités de répartition en ce qui concerne les cotisations d'insertion des jeunes, excise des cotisations d'insertion et participe à la gestion des sommes qui, dans le cadre des dispositions prévues par la convention multilatérale du 15 janvier 1982 entre l'UNIFA (Union nationale des

## Accord du 25 septembre 1991 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ; Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ; Union nationale des industries des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.) ; C.S.N.L. ; Généralisme professionnel des fauconniers d'orgues (G.P.F.O.).
Syndicats signataires	C.F.D.T. construction-bois ; Bâti-Mat-T.P. C.F.T.C. ; C.G.T. - F.O. Ameublement ; Fibopa-C.F.E.-C.G.C..

### Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

Doivent être affiliés, tous les salariés des entreprises de la branche de l'ameublement énumérées dans le champ d'application défini à l'article 1er des clauses générales de la convention collective du 14 janvier 1986 et modifiée par l'accord du 28 septembre 1989.

### Article 2 - Adhésions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

l'Association française de l'ameublement) et l'AFPIA (Association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement), sont mis en réciprocité collective. Il donne, en outre, des informations.

2. Le conseil de gestion décide des modalités de répartition des sommes payées par les entreprises en application de l'article L. 950-2 du code du travail et affectées au régime de réciprocité susmentionné.

3. Le conseil de gestion est consulté sur :

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

4. Le conseil de gestion connaît l'ensemble du budget de l'association, tant en ce qui concerne les dépenses de fonctionnement que les dépenses demandées par les entreprises qu'en ce qui concerne les recettes de formation mises en œuvre dans les conditions définies par le présent règlement de perfectionnement.

5. Le conseil de gestion est régulièrement informé de l'usage des fonds mutualisés (0,1 % de cotisation et 0,2 % de cotisation continue).

6. Le conseil de gestion est informé de l'ensemble de l'activité de l'AFPIA et peut poser des questions à son conseil d'administration.

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

Les entreprises de la branche de l'ameublement doivent, en fonction de leur localisation géographique et conformément au tableau annexé au présent accord, adhérer soit à la CIRSE (caisse interprofessionnelle de répartition du Sud-Est), soit à l'AGRR (association générale de répartition).

Les entreprises qui, à la date d'application de ce texte, adhèrent déjà à une autre retraite complémentaire, ne sont pas dans l'un des cas où le changement de régime est autorisé par la réglementation de l'Arrco.

### Article 3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

Le taux minimum obligatoire est égal à 5 % de la rémunération brute dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

La cotisation des salariés est calculée sur les cotisations limitées au plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations sont réparties à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour les salariés.

Toutefois, cette répartition paierne ne s'appliquera qu'au-delà du taux minimum obligatoire de 4 %, dans les entreprises où, à la date d'application du présent accord, les cotisations sont réparties à raison de 60 % pour l'employeur et 40 % pour les salariés.

### Article 4 - Organisme de coordination

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

Le contrôle du régime relève exclusivement de la compétence de

Rcifea composé des sueels pterias signataires.

## Durée - Effet

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Le présent aocrd est cclonu puor une durée indéterminée. Il ermp toe dénonciation des atnevans du 21 décembre 1960 et du 31 décembre 1960 inuttasnit un régime de raiette complémentaire puor les salariés de l'industrie de la ltiiree et les salariés des ieinrudsts de l'ameublement.

## Annexe de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 1991

### Article - Tableau annexe de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 1991

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Les pairets saaienrgtis de l'accord susmentionné décident que les départements ci-dessous relèvent siot de la CIRRSSE, siot de l'AGRR

- Relèvent de la CIRRSSE :

Ain  
Allier  
Alpes-de-Haute-Provence  
Alpes (Hautes)  
Alpes-Maritimes  
Ardèche  
Ariège  
Aude  
Aveyron  
Bouches-du-Rhône  
Cantal  
Charente  
Charente-Maritime  
Cher  
Corrèze  
Corse  
Côte-d'Or  
Côtes-d'Armor  
Creuse  
Dordogne  
Doubs  
Drôme

Il ne prernda pmennleiet eefft que trios mios après sa signature, siot le 1er jainver 1992.

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Les paitres stringaiaes drmaedenont à l'Arcco de procéder à l'étude démographique de la barcne aifn de friae bénéficier les aicfts et les arielloatcs des donpistisois de l'accord praiatrie de jiun 1988.

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992*

Le présent arcocd srea déposé conformément à la loi et son eistxeonn demandée par la pratie la puls dtnilegie des signataires.

Finistère  
Gard  
Garonne (Haute-)  
Gers  
Gironde  
Hérault  
Ille-et-Vilaine  
Indre  
Indre-et-Loire  
Isère  
Jura  
Landes  
Loir-et-Cher  
Loire  
Loire (Haute-)  
Loire-Atlantique  
Loiret  
Lot  
Lot-et-Garonne  
Lozère  
Maine-et-Loire  
Mayenne  
Morbihan  
Nièvre  
Puy-de-Dôme  
Pyrénées-Atlantiques  
Pyrénées (Hautes-)  
Pyrénées-Orientales  
Rhône  
Saône (Haute-)

Saône-et-Loire

Sarthe

Savoie

Savoie (Haute-)

Deux-Sèvres

Tarn

Tarn-et-Garonne

Var

Vaucluse

Vendée

Vienne

Vienne (Haute-)

Yonne

- Relèvent de la A.G.R.R :

Aisne

Ardennes

Aube

Calvados

Essonne

Eure

Eure-et-Loir

## Accord du 4 juillet 1995 relatif aux conseils de perfectionnement des centres d'apprentissage gérés par l'AFPIA

Signataires	
Patrons signataires	CSNL ; FNSPA ; GPFO ; UNIFA ; UNIMAD.
Syndicats signataires	Bâti-Mat - TP CTFC ; Fibopa CFE - CGC.

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 1995*

Conformément aux articles R. 116-6 et suivants du code du travail et dans le cadre des conventions pour la création des centres de formation d'apprentis de Montaigu, Loyn et Liffol-le-Grand et de leurs annexes susmentionnés, les parties susdites conviennent :

1. Chaque conseil de perfectionnement comprend :

Membres de droit :

-le directeur du CFA ;

-un représentant de l'AFPIA.

Hauts-de-Seine

Manche

Marne

Marne (Haute-)

Meuse

Moselle

Meurthe-et-Moselle

Nord

Oise

Orne

Paris

Pas-de-Calais

Rhin (Bas-)

Rhin (Haut-)

Seine-Maritime

Seine-et-Marne

Seine-Saint-Denis

Yvelines

Somme

Vosges

Territoire de Belfort

Val-de-Marne

Val-d'Oise

Membres élus :

-un représentant des personnels d'enseignement et d'encadrement ;

-un représentant des acteurs catégories du personnel du CFA ;

-un représentant des apprentis.

Membres désignés :

-un représentant des parents d'apprentis, désigné par les associations de parents d'élèves les plus représentatives dans le ressort territorial d'application de la convention portant création du CFA ;

-cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs ;

-cinq représentants des organisations de salariés extérieurs au CFA concerné.

2. La désignation des représentants des salariés extérieurs au C. F. A. est faite par les associations professionnelles de salariés représentatives au plan national, à raison d'un représentant par organisation signataire du présent protocole (Bâti-Mat-TP-CTFC, CGT, CGT-FO, Fibopa-CFE-CGC, FNCFB-CFDT).

Les représentants sont choisis soit parmi les salariés des entreprises de la région entant dans le champ professionnel C. F. A. concerné, soit parmi des personnes de la région mandatées par l'organisation syndicale.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge

par le centre de formation d'apprentis auprès de quel fonctionnaire le conseil de perfectionnement.

3. Sauf disposition contraire, la durée des mandats des membres est de deux ans.

Lorsqu'un membre du conseil de perfectionnement n'exerce plus les activités au titre desquelles il a été désigné, ou en cas de démission ou de décès, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation qu'il représentait.

4. Sauf disposition contraire, le président est élu par les membres du conseil de perfectionnement à la majorité simple.

5. Chaque conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président qui arrête l'ordre du

## Accord du 11 décembre 1996 relatif à la mise en place d'un CQP

Signataires	
Patrons signataires	CNSL ; FNSPA ; UNIFA ; Unimad.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP - CTFC ; Fibopa CFE - CGC.

## Relevé de décisions de la CPNE du 15 avril 1998

Signataires	
Patrons signataires	CNSL ; GFPO ; UANMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; FIOBA CFE-CGC ; FNCF-CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 1998*

La CNPE de la filière du meuble, en sa séance du 15

## Accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail

Signataires	
Patrons signataires	CNSL ; GFPO ; UAMNA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIOBPA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

### Préambule

Les partenaires sociaux de la filière du meuble considèrent que le développement de l'emploi passe nécessairement par une amélioration des conditions de travail.

Elles considèrent aussi que la réduction de la durée du travail est nécessaire dès lors que, s'inscrivant dans un processus d'aménagement de cette durée sur l'année :

- elle contribue au développement ou à la consolidation de

jour.

Les comptes rendus des séances sont transmis au président de l'organisme gestionnaire du centre, au président du conseil régional, au directeur de l'académie ainsi qu'aux membres du conseil.

6. Sa mise en œuvre s'exerce dans le cadre fixé par la loi et la réglementation.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 4 juil. 1995*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son annexe sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt sera adressée.

*En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018*

Conformément à l'accord du 8 mars 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CNPE réunis le 11 décembre 1996 ont pris la décision du 10 mai 1995 concernant la mise en place d'un :

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Vernisseur de l'ameublement

avril 1998 :

1. Approuve le projet 98-2001 présenté ce jour : " Réussir l'adaptation des entreprises françaises de l'ameublement aux mutations industrielles et aux nouveaux enjeux de la compétition internationale " ;

2. Confie à l'UNIFA la mission d'engager les procédures présentées, notamment les dossiers FSE-objectif 4, en liaison avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi et de la solidarité et le service du développement de l'emploi du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;

3. S'engage à assurer la mise en œuvre de ce dispositif.

L'emploi ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;

- elle préserve la compétitivité des entreprises qui doivent être en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Les dispositions du présent accord visent à répondre tout à la fois des éléments de préoccupation actuels et des attentes élargies pour mieux maîtriser son temps.

C'est notamment le cas pour l'encadrement pour lequel les partenaires sociaux affirment leur volonté de mettre en œuvre des dispositions adaptées lui permettant de bénéficier de la même réduction de son temps de travail que les autres salariés.

L'emploi des jeunes est également une préoccupation importante des partenaires sociaux qui décident de développer des opportunités de départ à la retraite pour les salariés les plus âgés.

Les partenaires sociaux prennent en compte les dispositions de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas) et créant un dispositif innovant pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues et notamment dans le cadre d'application de la loi n° 1137 du 14 juillet 1986.

## Article 2 - Salariés visés En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1er, sous réserve des exceptions suivantes :

- les articles 3 à 14 du présent accord ne s'appliquent ni aux travailleurs à domicile ni aux VPR ;

- les articles 8 à 13.2 ne s'appliquent pas aux démonstrateurs de grands magasins.

## Chapitre Ier : Réduction de la durée du travail et compensation salariale

### En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

La compensation de la réduction du temps de travail effective à 35 heures hebdomadaires est calculée sur la base de 39 heures hebdomadaires de manière à ce que la rémunération mensuelle des salariés auxiliaires est appliqué le régime institué par le présent accord ne soit pas inférieure aux barèmes des salaires professionnels catégoriels prévus par l'accord du 22 septembre 1998.

En outre, les entreprises sont invitées à rechercher, au niveau des entreprises, les mesures possibles pour l'emploi et leur développement.

## Article 3 - Réduction du temps de travail effectif En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

### 3.1. Principes généraux

Les réductions du temps de travail sont appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pirs de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction du temps de travail peuvent être combinées entre elles. En tout état de cause, un salarié à temps plein ne peut bénéficier qu'un maximum de 1 645 heures normales de travail effectif sur l'année équivalent à 47 semaines x 35 heures. Ce temps maximum est réduit des jours fériés qui sont chômés dans l'entreprise (1) (2).

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui auront une baisse de leur heure de travail hebdomadaire dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail sera négociée avec les délégués syndicaux, s'ils existent, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette négociation sera l'occasion d'un examen des conséquences sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera également consulté.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail le nécessitent. Toutefois, il est interdit de privilégier quelque fois que soit un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche.

En tout état de cause, le nombre de semaines de 6 jours ne sera

pas supérieur à 6, sauf en cas de besoin extrême où l'accord des intéressés sera sollicité.

### 3.2. Réduction du temps de travail par la prise de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pirs par journée entière, les dettes de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos doivent garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 1/3 des jours concernés à la réduction d'horaire (sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail) (3).

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pirs dans l'année, pourront être affectés en tout ou partie à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire (4).

### 3.3. Dispositions relatives au périmètre d'encadrement

Le personnel d'encadrement jouit d'une place et assure des responsabilités particulières dans la bonne marche des entreprises. Ses conditions d'emploi ne peuvent pas toujours de connaître a priori son horaire de travail nécessaire. La situation de celui-ci ne peut être fixée qu'a posteriori.

C'est pourquoi les représentants saisiés doivent se voir garantir que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes réductions d'horaires dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles comprennent que cette réduction du temps de travail soit mise en œuvre conformément aux souhaits des salariés de jours de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les semaines de repos du temps de travail en heures, et de manière à favoriser le développement de ce type d'emploi.

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*(3)

*Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*(4)

*Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

## Article 4 - Durée quotidienne du travail En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de manutention et d'après-vente.

## Article 5 - Durées maximales hebdomadaires En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de manutention et d'après-vente, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 44 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales habituelles qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du travail.

Article 6 - Contingent annuel d'heures supplémentaires  
*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2020*

La réduction de la durée légale de travail de 39 heures à 35 heures implique une réduction très importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année. Si le présent accord agit sur le contingent, le périmètre maximal d'heures de travail par an et par salarié (heures normales et complémentaires) se trouve réduit par rapport au total de 1 963 heures.

Afin de favoriser l'emploi, il est souhaitable que soit privilégiée la conclusion de contrats à durée déterminée au lieu d'avoir recours aux heures supplémentaires. Toutefois, dans l'hypothèse où, pour maintenir des capacités de production adaptées aux exigences des marchés, les entreprises seraient contraintes à y recourir, le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 150 heures, par an et par salarié.

En cas de décompte de la durée du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, ce décompte est fixé à 130 heures, par an et par salarié.

Toutefois, après consultation du comité d'entreprise et en accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent, ce contingent pourra être majoré de 25 heures, par an et par salarié, jusqu'au 31 décembre 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés rattachées par convention ou décidées par le juge, et jusqu'au 31 décembre 2004 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Uniquement pour les salariés dont l'activité est liée à la production de chaleur (32. 99Z), le contingent d'heures supplémentaires est fixé à :  
? 220 heures par an et par salarié ;  
? 200 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée du travail sur l'année.

Le contingent ainsi fixé s'applique pour les années 2020 et 2021. (voir annexe du 4 décembre 2020)

Article 7 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non soumis de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentant (s) du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement a été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de priorité du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées. A la demande du salarié, et dans le cadre des dispositions du chapitre III du présent accord, ce repos peut être affecté à un compte épargne-temps.

Ce repos compensateur de réajustement s'ajoute, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire.

## Chapitre II : Réduction et organisation du temps de travail sur l'année

Article 8 - Formalités de mise en oeuvre  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations inévitables par les exigences des marchés de l'entreprise, doit être négociée avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime institué par le présent chapitre.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après consultation des salariés concernés.

Article 9 - Période de décompte de l'horaire et programmation indicative des variations d'horaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

9.1. Période de décompte de l'horaire et limite de variations d'horaire

De façon à concilier les besoins et les besoins d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Cette variation de l'horaire hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures.

9.2. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur

llueqlae est calculé l'horaire, le puls rpmneiedat plsibsoe après la culosatinton du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pseronnel visée à l'article 8. Cette ciloustoantn a leiu au minos 15 juors avant le début de la période sur lluqelae est calculé l'horaire.

Caqhue mios un cieeealrndr prévisionnel de l'activité des 3 mios à venir (calendrier trmerstiil par glissement) est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du proneensl plus aux salariés concernés.

Article 10 - Délai de prévenance des changements d'horaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

En curos de période, les salariés snot informés des chmentaengs de luer hroarie non prévus par le ceiadernlr prévisionnel, en rcnaepsett un délai de prévenance luer panmreett de pnerdre lreus dotoniipssis en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord cltclioef d'entreprise ou d'établissement intiutanst un délai puls irtnampot :

-d'au mnios 3 juors caranideels luorqse le cngemeanht d'horaire réduit la durée du tvarial iailienetmt prévue ;

-d'au moins 5 jorus cieraneadls lqsuore le cannhgemet d'horaire accroît la durée du tiaarvl inlnaeieimtt prévue,

sauf ctaernoits particulières actfenaft le fnioeemtconnt de l'entreprise ou dictées par la nécessité de siritafase le client, et snas préjudice de l'application de l'article L. 221-12 du cdoe du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnnrsoeel soernt informés de ce ou ces cehtmgnaens d'horaires et des rsianos qui l'ont ou les ont justifiés.

Article 11 - Rémunération mensuelle  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

La rémunération mllsueene des salariés aeuquxls est appliqué ce régime de décompte du tmeps de taraivl sur l'année est lissée sur la bsae de l'horaire meyon de 35 hueres ou de l'horaire moeyn inférieur.

La rémunération mlneulese lissée sur la bsae de l'horaire meoy n de 35 heeures ne puet être inférieure au salirae burt msueenl de bsae cporneroadst à un hiraroe hairamebodde de 39 hereus ou à l'horaire hdribeamoadde inférieur envemeftfiect pratiqué.

La rémunération des nuuaveox embauchés ne puet être inférieure aux siaerals plnorfienssoes catégoriels en vueguir à la dtae de l'embauche.

En cas d'absence, les herues non effectuées srnoet déduites, au meomnt de l'absence, de la rémunération meunlese lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas acpmocli la totalité de la période d'annualisation, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en curos de période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tmeps réel de tairavl au cruos de sa période de travail, par rpaorpt à l'horaire hbdiareoamde de 35 hueres ou à l'horaire meyon haeribddomae

de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compis dnas un leceiceimnt puor un moitf économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il crsevneora le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapropt à son tmeps de traavail réel.

Le clacul de l'indemnité de liecmeeinnt et ceuli de l'indemnité de départ en rttieare se fnerot sur la bsae de la rémunération lissée.

Article 12 (1) - Heures excédentaires sur la période de décompte  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Dans le cas où la durée anlelnue de 1 645 hueres a été dépassée, les hreues excédentaires ont la nurate d'heures supplémentaires et orevunt droit, dnas le cadre de la législation, à une moaatroijn de salaire.

Le piaeemnt de ces hurees excédentaires et des maoajotnris y afférentes puet être remplacé en totalité ou en ptarie par un ropes ceateunmopsr dnas les ctoonindis prévues à l'article 7 du présent accord.

(1) *Actrile étendu suos réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du cdoe du tairval (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

Article 13 - Chômage partiel sur la période de décompte  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

### 13.1. Chômage pratiel en curos de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les bisesas d'activité ne pornuort être siumasfmenft compensées par des heuass d'activité aavnt la fin de l'année, l'employeur pourra, après canstoitolun des délégués sdnauicyx et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, inprrotmee le décompte anenul du tepms de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ctete ioptierrntun prorua être décidée après itimnfaoorn des salariés concernés.

Dès lros que la réduction ou la snieosupsn d'activité répond aux coonitndis des arectlis R. 351-50 et sauvntis du cdoe du travail, l'employeur ddaeenrma l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage piratel puor les hueres non travaillées par rparopt à l'horaire myoen hdbaadmoiere de la période de décompte.

La rémunération du salarié srea alros régularisée sur la bsae de son tmeps réel de tvaarl et du nmbroe d'heures indemnisées au trtie du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus dnenora leiu aux échelonnements sbaaotielhs dnas la liitme de 10 % du sliarae mensuel.

### 13.2. Chômage pitarel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que teotus les herues de l'horaire aneunl eifftef de tivaarl n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dnas les ctnnooids des ailertcs R. 351-50 et stinvaus du cdoe du travail, denamedr l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage peiratl puor les hreeus non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus de droit sera leu aux échelonnements salariaux dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositifs de l'article 13.1 pour éviter cette situation.

Article 14 - Dispositions particulières relatives au temps partiel  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Le travail des salariés à temps partiel peut être organisé par le contrat de travail ou un avenant sous forme d'annualisation (1).

Lorsque le travail à temps partiel résulte du choix exprès du salarié, l'entreprise pourra bénéficier de l'abattement de 30 % sur les cotisations patronales.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

## Article 15 - Chapitre III : Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

### 15.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de comptes épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de toute négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

### 15.2. Ouverture du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps au 1er janvier de chaque année ou à toute autre date fixée dans l'entreprise.

La demande doit être faite à l'employeur sous forme écrite.

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

### 15.3. Attribution du compte

L'allocation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur et dans la mesure où les modalités de prise des congés payés dans l'entreprise le permettent ;

- tout ou partie des jours de repos prévus à l'article 3.2 (1) ;

- tout ou partie de sa période d'intéressement dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;

- tout ou partie des primes conventionnelles à la condition de respecter le minimum de versement fixé dans l'entreprise ;

- les primes complémentaires en complément de tout ou partie de la prime de base des heures supplémentaires et des moindres y afférentes ;

- les jours de congés d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient encore.

La décision de prise de tout ou partie doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai.

L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

### 15.4. Modalités de versement en temps des sommes affectées au compte

Les primes ou parties de primes dont le salarié bénéficie au titre de l'épargne-temps est versée selon l'une des modalités ci-dessous :

prime brute

----- = nombre d'heures à reporter au compteur

taux horaire brut

ou, si intéressement :

prime nette

----- = nombre d'heures à reporter au compteur

taux horaire brut +

charges patronales

### 15.5. Conditions d'octroi du congé et utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

- pour imputer des congés dans la limite d'une durée maximale de 6 mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;

- pour imputer la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée maximale de 6 mois.

La prise de ce congé est facultative dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à 1 mois, l'indemnisation étant en tout état de cause limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures effectivement accumulées dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé.

Elle est versée à l'échéance normale de la paie et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

## 15.6. Atrue uoatiltisin du ctmope (2)

Sans que clea rmtetee en cause son driot éventuel à congé puor événements prennseos prévu par la loi ou la ceotnvinon collective, le salarié puet danemder à soeldr peeelrainmltt ou temoenaltt son compte, dès lros que celui-ci est ovuret dipues au mnios 3 ans, dnas les cas sauitnvs :

- mgaaire du salarié ;
- naissance, ou arrivée au feoyr en vue de son adoption, d'un premier enfant, pius de cqhaue eafnnt svnuiat ;
- divorce, lsqroee le salarié csoenvre la gadre d'au moins un efnant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, cdoeronsrpnat au cmealsstnet dnas la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclioae ;
- décès du cinojnot du salarié ;
- auisociitqn ou aeienrsgansmdt de la résidence prpaclinie eotarpmnt création de sracvue hbaltaibe nouvelle, suos réserve de l'existence d'un primes de ctsiunrore ;
- aotusiqiicn et/ou iaialotltnsn de bneis pdtiorus par les entreenipss de la fibcratiaon de l'ameublement.

Par ailleurs, le ctmope épargne-temps puet pnerdre fin de tiros façons :

- en raioasn de la csiteoasn du présent acocrd ;
- en rasion de la rpurtue du ctoarnt de tvarail ;
- en raoinn de la cteassoin d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit aorls une indemnité costecmrnaipe d'un maonntt cnaopoerdrsnnt aux dtoris aqicus dnas le cdrae du cpmote épargne-temps et calculée sur la bsae de la rémunération en viuuger au juor du versement.

Celle-ci est versée en une selue fios :

- dès la fin du ctonrat en cas de rtuurpe de celui-ci ;
- dnas les 3 mios à cmotper du fiat générateur, dnas les atures cas.

## 15.7. Ctnindoois de trsfnerat des dritos des salariés

Les drotis à congés penuvet être mitunneas lqrosue le coarnt de tirvaal fiat l'objet d'un tearsfrnt à une autre société d'un groupe, à la notidion que les duex erieensptrs concernées relèvent du cmhap d'application du présent acocrd et qu'elles aeint mis en palce ce dispositif.

A défaut, le cmtpoee est soldé dnas les coiodnitsn prévues à l'article 15.6 ci-dessus.

(1) *Point étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 susvisé (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*(2) *Prapaharge étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 jiun 1998 susvisé (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

## Chapitre IV : Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

La législation rletaive à la durée du tvaial a été conçue à une époque où il etsiiaxt un lein étroit entre le nieavu de l'activité et le tepms passé par les salariés sur le leiu de travail. C'est la rosian puor luqaelle cttee législation ne s'applique qu'aux salariés

smuios à un hairore de travail, c'est-à-dire à cuex exécutant la foonctin découlant de luer ctoarnt de taivarl dnas le crade d'un hrriaee imposé et contrôlé par l'employeur.

Or, puor un normbe csnoarsit de salariés qui dnoviet répondre à des impératifs d'activité, ou ecnore qui dssonepit d'une cinatree atnouimoe dnas la répartition de luer tmeps de travail, des phénomènes tles que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de mnois en mions prteneint cet uiquue critère du tepms de présence sur le leiu de taairvl puor apprécier le nieavu d'activité.

Les ptaeirs snaaeigrtis ennetnedt préciser, améliorer et développer les ferlmous de rémunération pmnraettet de rredne l'organisation du triaavl ctmpoiable aevc ces nuauovex modes de travail.

Article 16 (1) - Forfait assis sur un horaire mensuel ou annuel  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

En considération des centaotnirs d'activité ou des nécessités de présence du salarié rqiseeus par sa fonction, le crotnat de taairvl puet prévoir un hriaroe hemaiboardbe meyon de tiaavrl sur le miosou sur l'année civile(2), supérieur à la durée légale du tvaial ou à l'horaire coeilcltf de référence de l'entreprise.

Le pieenmat des hreus supplémentaires est iuncls dnas la rémunération mluneslee suos la fmroe d'un forfait.

Le nrmobe d'heures excédant la durée légale du tiraavl et sur lqueel est calculé le ffraoit diot être déterminé dnas la litime du nbmroe d'heures prévu par le conngintet anneul d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nbmore supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du pmeaint des heurs supplémentaires dnas la rémunération ftrafriioae ne se présume pas. Elle diot résulter d'un acocrd de volonté non équivoque des parties, d'une dsoisoiptin exrspsee du crnatot de tvaial ou d'un aannevt à celui-ci.

La rémunération firoaitfrae cnuenve diot être au mnios égale au sailare mniimum cnveonoetnnil aipablppce au salarié, majoré des hereus supplémentaires cepimorss dnas l'horaire de tivaarl puor lqueel le frfoiat a été convenu.

En cas de moaotdficiin de l'horaire de taairvl puor lequel le fafirot a été convenu, celui-ci diot être adapté au nueovl haoirre aeuuql le salarié se torvue soumis.

Le beuitlln de piaee de l'intéressé diot firae apparaître le nrmobe moeyn munesel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la bsae dqueul le sariale ftrafriioae a été convenu.

(1) *Ailtrce étendu suos réserve de l'application des alcteris L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tiavral (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*(2) *Tmrees ecluxs de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art.1er).*

Article 17 (1) - Forfait sans référence horaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

### 17.1. Définition

Le ctnarot de tivaal ou son avennat cnantnoet une ciontovnen de fiofrat snas référence hrioare diot définir la ficntoon ou la misosin qui jtiufse l'autonomie dnot dissope le salarié puor l'exécution de ctete fncitoon ou de cette mission.

Le salarié n'est pas sumois à un horriaee de travail. Toutefois, le cnoartt de traairvl puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon foitnninnomeect de l'entreprise.

A l'exception des dsniopiotsis retilevas au ropes hoerbiddaame légal, aux congés payés légaux et conventionnels, au chômage de

la journée du 1er Mai et au chômage partiel, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de forfait sur référence hiérarchique dans les conditions fixées par le présent article.

### 17.2. Salariés visés

La formule de forfait sur référence hiérarchique prévue par le présent article ne peut être novuée qu'avec :

- des salariés rattachés de l'annexe Credas de la convention collective ;

- des salariés bénéficiant de l'article 5 de l'accord de classification des AF/AE du 27 novembre 1986 et dont l'activité permet de leur reconnaître une autonomie dans la gestion de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise, et/ou dont la nature des fonctions, exécutées principalement en dehors de l'entreprise, exclut qu'ils puissent être soumis à un horaire de travail contrôlé par l'employeur et qui soit effectivement libéré dans l'organisation de leur temps de travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres critères objectifs permettant de définir les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait sur référence horaire.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail (jours de repos, anoneement des éléments affectés à un temps épargné-temps, avantages supplémentaires en matière de retraite, etc.).

### 17.3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectives pendant la période de paie considérée mais doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Cette rémunération forfaitaire mensuelle est imputée d'un mois sur l'autre.

Le choix de cette formule de forfait en heures de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vue d'un choix de ce choix, quelle que soit la base hiérarchique sur laquelle ce salaire a été fixé.

### 17.4. Incompatibilité des représentants du personnel

L'employeur informera les représentants du personnel du nombre de salariés par catégorie rattachés du présent article.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

## Chapitre V : Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Les perçus liés à l'acquisition de la propriété immobilière des salariés les plus âgés le départ à la retraite en offrant une opportunité d'emploi aux plus jeunes.

Le présent chapitre a pour objectif de permettre en toute sécurité le développement de l'emploi par l'embauche, et notamment par l'insertion des jeunes, et l'équilibre des générations d'âges des entreprises de la branche.

Article 18 - Départ à la retraite  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

L'article 33 des dispositions générales de la convention collective est

complété comme suit :

" Dès que le salarié est en mesure de faire lui-même sa proposition de démission au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du salarié ou un licenciement de l'employeur.

Pour rendre cette rupture effective, les parties conviennent se prévenir réciproquement au moins 3 mois à l'avance.

Que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en outre égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, étant précisé que, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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

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

Article 19 - Départ dans le cadre du dispositif dit " ARPE "  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

En cas de départ de l'entreprise dans le cadre du dispositif institué par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés âgés de 160 trimestres et plus de cotisés aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'indemnité de départ est calculée sur la base de l'ancienneté qu'aurait acquise le salarié s'il avait quitté l'entreprise à 60 ans.

Article 20 - Départ en retraite à l'issue d'une préretraite progressive  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

En cas de départ en retraite d'un salarié se trouvant en préretraite progressive, que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, par dérogation aux dispositions du présent article de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'indemnité sera calculée en fonction de la durée de la préretraite progressive une rémunération correspondante à un emploi à temps plein.

## Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi 1

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les parties conviennent qu'il revient à chacune d'examiner, au cas par cas, la possibilité de mettre en œuvre des modalités d'organisation du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production ou de l'entreprise.

Cet examen concerne les entreprises (ou établissements) à l'initiative de l'incitation prévu à l'article 3 de la loi du

13 juin 1998, qui idunit une réduction itnmproate du tepms de trivaal et comotpre des aedis financières.

Ces adeis financières snot un apupi à la création d'emplois ou à luer cioniosdoatln dnas les eertprsinés en difficulté. Elels peenvut indriue un rminjussenaet de la pdaymrie des âges et, tuot en préservant la compétitivité de l'entreprise, prteetrme de minaeintr le pooiuvr d'achat des salariés.

Ces adeis favoriseront, d'une part, la réalisation de crommiops équilibrés en ce qui cernnoe l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations et, d'autre part, la msie en orevue du cmhnaeget d'organisation du taarvil panrnet en cmotpe tuot à la fios les ocefjbits de qualité, de réactivité et d'efficience, et les aootnpris diversifiées des salariés quuat aux ctodininos et au cenotnu même de luer trvaial et à l'organisation de luers horaires.

Le présent ctraiphe pmreet aux eritspnrees de moins de 50 salariés qui s'engagent à créer des emplois, d'accéder detreemcint au dispiotsif d'aides financières et de signer, à cet effet, une cntioevonn avec la doirctein départementale du travail.

Copie de ces ceinvtonnos dvera être adressée à la coosmiiisn piaatirre ntaianloe de l'emploi aifn de ptrtermee aux paateenirrs soaciux d'en asruser le suivi.

(1) Chairpte étendu suos réserve de l'application du II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

#### Article 21 - Ampleur de la réduction du temps de travail En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Pour que le présent citrhpaie puisse pordirue tuos ses efefts à l'égard des eiersnptres éligibles aux adeis prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire ceoltclif de tvialar diot être :

- siot d'au mnios 10 % de la durée iinltae du trivaal pratiquée dnas l'entreprise, le neovl hiaorre coetclif étant fixé à 35 heuers au puls ;

- siot d'au minos 15 % de la durée inliaite du tvriaal pratiquée dnas l'entreprise, le nvuel hoairre cilotcelf étant fixé à 33 heures au puls puor bénéficier de l'aide majorée.

Ces nvuaouex hirareos puevent être mis en pcale puor l'ensemble du pnroeesnl de l'entreprise ou d'un établissement, cnpndeet les modalités de la réduction du tpmes de tarvail pvuneet être différentes sleon les services.

#### Article 22 - Embauches En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les eteprinsés désirant soclitlier des adeis de l'Etat liées à l'anticipation, en cpnitarroete de la réduction du tepms de tairavl prévue à l'article 21, s'engagent à aemeutgnr d'au monis 6 % l'effectif concerné par la réduction du tepms de tiaarvl si elle est d'au mnios 10 %, et d'au mnios 9 % si celle-ci est d'au mnois 15 %.

L'entreprise s'engage à miannter ce nevaiu d'effectif augmenté des neoulelvs ehmuacbes peadnnt une durée milinmae de 2 ans à ctpeomr de la dernière des eemuchabs effectuées dnas le crade de ce dispositif.

## Accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers

L'augmentation du tpems de tvaaril d'un salarié à tmpes prtiael puorra être considérée cmome une embauche.

Ces ecauehms dnvreet être effectuées dnas un délai de 1 an à cmtoepr de la réduction etecfvife du tpems de travail.

#### Article 23 - Préservation d'emplois En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les ereisrnetps coassnnniat des difficultés économiques seitpcuesbls de les cnirdoue à une ou peluusirs snsuoepsrips d'emplois punveet également bénéficier des aides de l'Etat.

L'accord d'entreprise ou d'établissement drvea prévoir le norbme d'emplois préservé, qui dvrea au mnois être égal à 6 % des salariés sur lseuelqs la réduction du tepms de tiraval proe puor puovior bénéficier des aides de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à minatenir ce nvaiueu d'emplois pndet une durée miaminle de 2 ans à compter de la dernière des ehuchmaes effectuées dnas le carde de ce dispositif.

## Chapitre VII : Dispositions diverses

#### Article 24 - Temps de travail effectif En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

L'article 24 des cusleas générales de la cievttoon collvtiece de la fbaitraioen de l'ameublement est modifié cmome suit: (voir atrcile 24).

#### Article 25 (1) - Travail à temps partiel En vigueur non étendu en date du 1 juin 1999

Afin de farie faae aux périodes de pointe, l'entreprise purroa friae eeefcuftr aux salariés à tpmes peiatrl des hreues complémentaires dnas la ltiime de l'horaire corecnuattl de bsaee de 1/3, snas que l'horaire de tvarial hbimdareodae pssuie dépasser 32 hreeus (y cmirops les hreues complémentaires).

(1) Alcirte elcxu de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

#### Article 26 - Application En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent acorcd erretna en vgeiuvr le peiemrr juor du mios svianut la pbitcauioln au Jnuroal oefcfiil de son arrêté d'extension. Il ne reemt pas en csaue les acorcds d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

#### Article 27 - Dépôt En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent acrocd national, établi en vetru des atreilcs L. 132-1 et svintaus du cdoe du travail, est fiat en un nbrome ssfnifuat d'exemplaires puor rmeise à cauchne des oirtaoinsgans siaartigens et dépôt dnas les cootindnis prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UNMAA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; FIOBPA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences ;

Conformément aux dispositions de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de conducteur routier, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune de renforcer la sécurité des conducteurs routiers et des tiers dans la branche par une formation professionnelle approfondie et adaptée à l'activité du secteur tout en favorisant la mobilité interprofessionnelle.

## **Article 1 - Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers - FIMO**

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999*

A compter du 1er janvier 2001, tout conducteur nouvellement embauché par une entreprise du secteur de la fabrication d'ameublement entrant dans le champ d'application du présent accord, doit être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire revalant du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, relatif à la formation dans le transport routier public de marchandises pour la conduite de véhicules de poids de 7,5 tonnes ou plus de PTAC.

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de FIMO :

- les salariés détenteurs de l'un des diplômes suivants : CAP, BEP, ou CFP de conducteur ;

- les salariés justifiant d'une expérience de 3 ans minimum comme conducteur professionnel de véhicules de poids de 7,5 tonnes ou plus des 6 dernières années ;

- les salariés titulaires d'une FIMO valant d'un accord de branche étendu.

L'employeur doit délivrer au conducteur une attestation de reconnaissance équivalence (voir annexe II).

## **Titre II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS**

### **Article 2 - Objectifs**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

Les salariés employés dans les entreprises de la branche de la fabrication d'ameublement qui sont amenés à conduire un véhicule de poids de 3,5 tonnes ou plus de PATC bénéficient d'une formation continue dans les conditions fixées par les dispositions des articles III à V du titre Ier du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004.

### **Article 3 - Salariés concernés**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 4 - Durée minimale**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 5 - Modalités de mise en place**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 6 - Périodicité**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 7 - Période transitoire**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 8 - Réalisation**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 9 - Attestation de formation**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

### **Article 10 - Financement**

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

(dispositions périmées).

## **Titre III : Dispositions diverses**

### **Article 11 - Champ d'application**

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999*

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective de la fabrication d'ameublement défini par l'accord du 14 janvier 1986 (étendu par arrêté du 28 mai 1986).

## Article 12 - Suivi du dispositif

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

La CNPE de la bnharce aursse une msoisin de sviui du présent accord.

## Article 13 - Modification de la réglementation

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

En cas de miicifodaton de la réglementation pavunot aiovrr une icnncedie sur les ditoisonsp du présent accord, les priteas saingeatrs ceinonvennt de se rhpcoaeprr dnas les 3 mios qui senvuit en vue d'étudier les aoindaatpts qui preouinart s'avérer nécessaires.

## Article 14 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

Le présent arccod srea déposé conformément à la loi et son esenotixn srea demandée par la parite poaatnlre au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

## Article - Annexe I : Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

### Prérequis

Etre tirlatiue du pirems C ou E (C) et eeexrr l'activité de ctnedocuur routier.

### Public

Conducteurs de véhicules de puls de 3,5 tonnes, dnas le steucer de la fiioacbrtan d'ameublement.

### Moyens

#### Véhicules :

- pdios réel supérieur ou égal à 75 % du PATC ou du PTR A;
- véhicule articulé : PRTA 32 tnoes minimum, souhaité 38 teonns ;
- poruetr : PATC 17 tonnes, équipé d'un rnuseleiastr électromagnétique ou hydraulique.

Lorsque l'activité de l'entreprise ne prmeet pas de cgahrer ses véhicules au PATC ou au PRTA mentionné ci-dessus, la foaritm n srea réalisée, avec les véhicules de l'entreprise chargés dnas les cdinnoits nlarmoes d'exploitation.

#### Autres mnoyes :

- rétroprojecteur ;
- pejtcueorr de deitaipvsois ;
- letucer vidéo ;
- documentations.

### Organisation

2 jours, siot 14 hrues :

- 12 hruees de face-à-face pédagogique ;
- 16 staiiregas miuamxm en salle ;
- 4 siaeraits muximam par véhicule puor la conduite.
- 2 hrues puor l'accueil et l'évaluation des compétences aiseqcus et synthèse de stage.

### Durées

GROUPE	HEURES
Accueil : Bilan des canaenssinocs en matière de : - réglementations et sécurité routière : 1 hruee ; - tuqehinecs et cetoepmnrmt en ctuoidne : 2 heures (0 h 30 stagiaire).	3
Actualisation des cecnsnaaonis de l'ensemble des réglementations de la cctuiorailn et du taarivl dnas les tstnrropas puor cmtpoee propre, cnacnosinsae et usitioialtn des dpiiifstos de contrôle.	2
Perfectionnement aux tneihcuqes de cduitnoe en siutioatn nomarle cmome en satiituo n difficile, dnnot h 45 de cudnoite iidilunevdle sur route.	3 h 30
Sensibilisation à la sécurité routière et rscpeet des aruets usagers.	2
Spécificités liées à l'activité de la foaiarbcitn d'ameublement.	2
Evaluation des acquis, synthèse du stage.	1 h 30
Total	14

Les durées snot proposées à trtie indicatif, eels puvneet être adaptées par mudloe en footnchn des binoses constatés du groupe.

### THÈME 1

#### BILAN DES TECHNIQUES, DU COMPORTEMENT

#### ET DES CCNIOAENSANSS EN MATIÈRE DE CONDUITE

#### Réglementations et sécurité routière

#### Objectif :

Constater ses ptions ftors et ses pitons faeblis en matière de :

- tqcinehue de ciuntode ;
- réglementations spécifiques aux transports ;
- ctrucaoliin routière.

#### Éléments de ceonntu :

#### Conduite :

Observation du cmronpeotmet et des atitdteus du conducteur.

Observation de la thneucqie de cndotieue par les relevés :

- de la coatsiomonmn ;
- de la vitesse;
- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du trnosprat :

- réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos;

- utilisation des dispositifs de contrôle ;

- réglementation du transport dans l'Union européenne.

Circulation et sécurité routières :

- réglementation routière spécifique aux poids lourds ;

- règles et interdictions de circulation ;

- contrôles et sanctions ;

- comportement en cas d'accident ;

- facteurs d'accidents de la route ;

- spécificités des usagers.

Moyens :

- questionnaire à choix multiples;

- grille de correction ;

- fiches de relevé de conduite.

## THÈME 2

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES DE L'ENSEMBLE DES RÉGLEMENTATIONS DE LA CIRCULATION ET DU TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS POUR COMPTÉ PROPRE, NATIONAL ET INTERNATIONAL DES DIFFÉRENTS DE CONTRÔLE

Objectifs :

Actualiser les connaissances sur :

- la réglementation nationale et du travail ;

- la réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos ;

- l'utilisation des dispositifs de contrôle;

- les réglementations du transport dans l'Union européenne.

Éléments de contenu :

Réglementation nationale et du travail :

- règles du droit du travail ;

- présentation de la réglementation de la branche.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- règles de temps d'activité et de repos.

Dispositifs de contrôle :

- rédaction de la fiche d'enregistrement ;

- manipulation du sélecteur du tachygraphe ;

- utilisation du chronométrage ;

- sanctions en cas de non-utilisation, de fautes d'utilisation ou de falsification.

Documents d'accompagnement de la marchandise, principes d'utilisation :

- bordereau de livraison ;

- facture.

Le processus de sécurité :

- principe ;

- respect des consignes.

Supports pédagogiques :

- livret de conduite nationale et annexes de la branche ;

- chronométrage ;

- fiches d'enregistrements ;

- fiche " La réglementation européenne des temps de conduite et de repos ".

## THÈME 3

PERFECTIONNEMENT AUX TECHNIQUES DE CONDUITE

EN SITUATION NORMALE EN SITUATION DIFFICILE

Objectif :

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu :

En situation normale :

- réglage des notions de couple, puissance, consommation spécifique;

- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;

- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;

- distance de sécurité ;

- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- les principes appliqués aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, les risques de renversement, adhérence);

- circulation dense, pluie et neige ;

- dépassements;

- dangers latéraux ;

- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule;

- freinage et freinages de ralentissements.

Supports pédagogiques:

- documents constructeurs;

- vidéo " Les risques d'arrêt d'urgence ".

## THÈME 4

SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

ET RESPECT DES ATTITUDES USAGERS

Objectifs :

Actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de techniques routières spécifiques aux poids lourds.

Prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident.

Adopter un ctmnromeepot intégrant les particularités des atures usagers.

Eléments de ctnnoues :

Règles de cuiirloatcn et soitlnaiagsn routière :

- sosaitaigilnn routière ;
- riciottensrs et itrnetciions de cilraiucoth ;
- saailgoastinn du véhicule.

Prévention des acindctes :

- sieitquuttass des aidhteccs de la ruote ;
- fcrtrueas d'accidents de la rtoue ;
- fuetarcs atgvnagars liés aux véhicules ldrous ;
- hygiène de vie, stress, futiage ;
- museres en cas d'accident.

Particularités des aretus uergass :

- spécificités des atrues uegsars (véhicules lents, véhicules légers, duex roues, piétons) ;
- aintcpaiiotn de lreus cmtntormoeeps ;
- cunitdoe préventive.

Supports pédagogiques :

- diiteoaspvis ;
- setitqjustas de la sécurité routière ;
- vidéo " Un p'tit gras de 23 ans " ;
- " Le p'tit puls piods ldorus ".

THÈME 5

SPÉCIFICITÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ DU SECTEUR

DE LA FACBIIRTAON D'AMEUBLEMENT

Objectifs :

Développer la qualité de seivcre et l'image de marque, nmmteanot par le cmtorenpomt du conducteur.

Appliquer les règles de sécurité et de metnatoinin mulanele dnas les opérations de manutention.

Eléments de contneu :

## Accord du 8 novembre 2000 relatif au certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; FPIOBA CFE-CGC.

Rôle crammociel du conducteur-livreur :

- raeotnils clients-fournisseurs ;
- la lvoairisn (documents, encaissements, réserves éventuelles).

Principes eigrqinmeuos :

- les acinetdcs du tarvail spécifiques à la pfsooesirn (véhicules à l'arrêt) ;
- getess et postures.

ÉVALUATION DES ACQUIS

Questionnaire à choix muetllips élaboré à ptiriar des cnutnoes abordés penadnt la formation.

### Article - Annexe II : Attestation

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999*

Je soussigné ...

Nom

Prénom  
Qualité  
de la société ...  
ssie ...  
asettte que M. ...

Nom

Prénom

est employé dnas norte société en qualité de ...

est tltriuuae d'une aoitsttaten FMIO (ou à défaut, est réputé répondre aux codtninois d'équivalence fixées par l'accord du 21 setmpree 1999)

est tiltriuuae d'une aeostitattn FOCS valable jusqu'au ...

La présente aaisoetttttn est délivrée en actplaiopin et conformément à l'accord du 21 spmtberree 1999 railtff à la fotmaroin psoosnillreenfe des cunoudretcs ritueros dnas la factorbiiian de l'ameublement.

Fiat à ... le ...

### Article - Décision de la CPNE de la fabrication de l'ameublement

*En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018*

Conformément à l'accord du 8 mras 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 reitlaf à la rncensncoiaase des qlcaianuotiiifs professionnelles, les memebres de la CPNE, réunis le mrceedri 8 nroebmve 2000, décident la msie en palce d'un cftraicet de qliuioitcaafn pnioesllefonsre (CQP), gusrnaesir en sièges contemporains.

Le dcmounet de présentation de ce CQP furgie en anxnee I.

# Annexe I

## Certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains

### Article - I. - Dossier d'opportunité

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000*

Asynale de l'activité

Présentation :

Les fcairtbnas de sièges rembourrés et de salons, uisitnelt dpuies puls de 20 ans des éléments de griaansge constitués de matériaux synthétiques.

La msie en ouevre de ces matériaux ilpuqmie des savoir-faire assez différents de cuex nécessaires à la fioaraticbn de sièges gnians à bsaie de matières végétales et animales.

Les pefesonisonrls du setecur tvneourt très dlneefiifimct des peornslnes possédant les compétences adaptées puor aesusr la réalisation des gaenrrtuis cminpotnoeaers car il n'existe pas de fraoimtn spécifique centrée sur ces tpeys de compétences, malgré l'antériorité de l'utilisation des matériaux synthétiques.

Le référentiel du diplôme du CAP tiessaipr gesurisanr (option A), elfruefe ces connaissances, et ne les adrobe que de façon très pceraallire en tmree d'application pratique.

Des réflexions ont été menées au sien des strtceurs éducatives, nemotmnat à l'AFPIA, avec un caeirtn nmbore de psinfeerloons et la csomiiomsn fmaiotorn sur l'incidence des évolutions tgeliocehuqnos et des miuaotnts siintvcegaifis sur le naiveu de compétences de ces personnels.

Puor qietainufr le pettnioel nécessaire en compétence une enquête nniatlaoe a été décidée. Celle-ci a pmreis de cromfneir les bsnioes préalablement exprimés et de ctofoenrr les premières analyses.

Puls de 64 % des epneirstes aanyt retourné l'enquête déclarent être intéressées par cette formation. Ceritaens stuaiohnet la msie en pcale ridape du dpoisitif puor paelilr le déficit de ces compétences sur le marché du travail.

Il est dnoc aprapu nécessaire d'actualiser les saivros et savoir-faire des agtnes de porotidcun spécialiste de la guriatrne contemporaine.

Dveeinr et oiottrnaien :

Il est impératif d'élaborer un pagommre de foiraomtn répondant aux eeengxics des purecssos de msie en ouvere qui snot utilisés dnas tetuos les eresretnips de faiabotcirn des sièges, queuls que sioient la tllaie et les piudrtos fabriqués.

L'évolution des matériaux ne présente pas de mfiicodotain naotlbe ces dernières années et apparemment, des cghnnamtees fnueamtadnox ne snot pas à prévoir prochainement. Il en est de même puor les peorscs idrtilunses de msie en ouevre des garnitures.

Cette stabilité pmeert d'envisager un référentiel de fmtiraoon sodlie et dralbue dnas le tmeys qui csnrooperd dnoc à un bseoin exprimé aujourd'hui et qui ne srbuia pas de preoofnds mniofdtoaciis à myeon terme.

### Article - II - Référentiel de l'activité professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000*

1. Atllpoiapen de la ftcioonn :

Gsesaurrir en sièges contemporains.

2. Areuts aelnoptialps utilisées dnas les epiretnerss :

Tspiaseir garnisseur.

Tisiapser industriel.

3. Présentation de la ftoioncn :

Le tiapessir idursnetil réalise la griunarte et l'habillage des sièges de cnecitopon contemporaine.

4. Satitioun flnltnienocoe des eprnsreties :

Sociétés réalisant la gnruritaie de sièges et de snalos avec des matériaux alueects dnas un cexttnoe de fotabaiircn industrielle.

5. Dtsroieipcn des activités :

Le guaeirnssr en sièges corpainntmoes est amené à exceerr en anotiumoe des activités dnas le crade de la réalisation du roramguebre et/ou de l'habillage d'un élément pernmтетat aux indiivuds de s'asseoir ou de se coucher.

Il drvea être en mesure de s'adapter à l'utilisation de matériaux povnuat forntmeet évoluer en raosin des développements technologiques. Il oevrreua également dnas le rcspeet des règles d'hygiène et de sécurité.

6. Tâches pinlieprcas stpeueslicbs d'être mseis en orevue :

a) Edtue des dtoncumes dtprcifsies et graphiques. Préparation des meods opératoires (façonnage, contrôle, manutention) ;

b) Msie en orvuee coorgiohqlnue des séquences opératoires. Vérification et contrôle. Sgckaote des pidoturs finis. Etertienn des matériels.

Le cahmp d'intervention du gsrnunear en sièges cpnortaeinmois s'articule dnoc entre ces duex gradns doeinams qui snot représentés de façon synthétique sur le tbaelau de la pgae

svtaune (non reproduit).

7. Compétences attendues sur l'activité du garnisseur en sièges contemporains :

a) Etude et préparation :

- sélectionner les matériaux nécessaires à la réalisation des garnitures ;
- étudier les données de fabrication et de suivi ;
- décrire les modes opératoires de mise en œuvre ;
- contrôler qualitativement et quantitativement la matière d'œuvre et les fournisseurs ;
- rendre compte à sa hiérarchie.

b) Mise en œuvre :

- organiser son poste de travail ;
- s'assurer de l'approvisionnement ;
- régler les matériels ;
- assurer la liaison et le montage des éléments des caisses ;
- réaliser la pose des époussettes et des supports ;
- effectuer l'ajustage des mousses, des œuats et profilés ;
- réaliser les opérations d'encollage ;
- procéder à la pose des éléments de rembourrage ;
- réaliser l'emboîtement des ressorts et le montage des ressorts ;
- assembler l'agrafage des ressorts et des tôles de fond ;
- peindre les ressorts (pieds, mécaniques...) ;
- exécuter les finitions ;
- contrôler et vérifier ;
- transmettre les informations sur les anomalies constatées.

d) Responsabilité et autonomie :

Le garnisseur en sièges contemporains reçoit des conseils et des indications de travail pour l'exécution des opérations de garnissage. Il doit servir avec exactitude les données et réaliser un autocontrôle des phases de travail.

Il est en contact permanent avec sa hiérarchie et participe à

l'amélioration de la qualité.

### Article - III - Présentation du CQP de garnisseur en sièges contemporains

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000*

a) Public visé :

Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord national relatif aux CQP.

Titulaires du public :

- salariés dans le cadre d'un contrat de qualification ;
- salariés d'entreprise en formation continue ;
- demandeurs d'emploi en reconversion.

b) But recherché :

Préparer le public en formation à une qualification coadiuvante aux besoins des entreprises de l'ameublement dans le domaine du garnissage de sièges en matériaux contemporains.

c) Objectifs pédagogiques généraux :

Former des agents de production dans le domaine de la garniture contemporaine, qui à l'issue du cycle auront acquis les compétences suivantes :

- les savoirs techniques sur les matériaux rencontrés dans la fabrication des produits ;
- les connaissances des postes liés aux opérations de garnissage et à l'utilisation du matériel ;
- les savoir-faire à mettre en œuvre pour s'approprier les compétences adaptées au travail à réaliser en respectant les règles de sécurité ;
- les aptitudes relatives aux contrôles et à la qualité des produits ;
- la capacité d'adaptation aux situations professionnelles en constante évolution.

d) Coûts de formation ;

La formation représente une durée totale de 210 heures.

Le contrat de qualification sera d'une durée de 6 mois.

e) Objectifs des actions :

Le programme de formation abordera les matières suivantes :

- thématisées par spécialités (durée 35 heures) ;

- méthodes d'exécution sur les ptirudos en tsiu agrafé (durée 105 heures) ;

- méthodes d'exécution sur les ptriodus à revêtement déhoussable (durée 35 heures) ;

- oootansigirn générale du tvarial et pncteineofemnrret sur ciur et matériaux spécifiques (durée 35 heures).

f) Navieu reuiqs :

Pas de nveau spécifique exigé à l'entrée en formation.

g) Vitoliaadn du CQP :

Le CQP de gesansirur en sièges ctœinnmrpaos représente la rasionncnecase professionnelle, mentionnée dnas la cteononvin cliolectve de l'ameublement qui vliade le cusrus de formation.

La réussite de l'examen fianl donne dorit à la délivrance d'un certificat.

h) Grtaaine mmlainie de caafscloitn :

Le CQP de tspedesiar en gurarntie cenprnmaootie gntiarat le pinontmoneiest miimum au navieu 31 de la cisasfiitclaon des elompis des AP de la coenonvitrn ctllilcoeve de la ftcioairabn de l'ameublement.

#### Article - IV - Référentiel de formation

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000*

Les activités décrites ci-dessus peetremntt de définir le pgoammre de fmratooin qui est présenté suos fomre de compétences terminales.

Ces dernières srovinret de repères puor établir les sttuaoniis d'évaluation finales.

Ces compétences s'articulent atuor des capacités générales qui rpgeeuornt les savoir-faire etslieness que diot maîtriser un tseiiaprs en guriatrne contemporaine. Elles snot répertoriées aevc la lrttee " C " (C 1, C 2, C 3, C 4). Des cneancoisasn théoriques snot associées à ces savoir-faire qui fmonert un clpoue icrainettf dnot les rialtonn snot associées aux corus des séquences de formation. Ces soarivs théoriques snot répertoriés par la letre " S " (S 1, S 2, S 3, S 4, S 5).

La présentation du référentiel n'est pas reliée dmnrecitet à la pnictlofiiaan pédagogique de l'action de formation, ni aux modules, tueotiofs des rtilaones d'ordre logiuqe dnioevt établir une crinaete cglhronoioe des enseignements.

a) Compétences abordées :

(tableau non reproduit)

C 1 S'INFORMER

C 11 Collecter, rhceercehr les données.

C 11-1 Ceteolclr des informations.

Cnlsetuor son supérieur.

Iertonrger un fabricant.

Sélectionner dnas une documentation.

C 11-2 Réceptionner les dnmtuoecs et les éléments de fabrication.

Vérifier la présence des duneotcms de fabrication, des pièces à mtnoer ou poser.

Vérifier la conformité des composants.

C 12 Décoder et alaeyasn un disseor technique.

C 12-1 Décoder et asalenyr des dmoenctus techniques.

Liscelaor les cmntapooss d'un pirdout sur les disnses d'ensemble.

Lrie et anyasler les dsenis de définition et des schémas de matériel.

C 12-2 Aslenyar les données.

Etudier la ntuare et l'ordre des opérations.

Décrire la rtoealin etrne les opérations et les matériels.

C 2 TRTIAER / DÉCIDER

C 21 Ientfdiier le produit.

C 21-1 Irenonteivr les caractéristiques des produits.

Iieefintdr les puiodrts en fniotocn de lerus ditoatnsens et des matériaux à mterte en oeuvre.

C 21-2 Eilbatr les quantitatifs.

Iniiidefetr les cspmoatns et les quantités.

Eefctufer les cnmslastees critériés.

C 22 Ealibr les meods opératoires.

C 22-1 Déterminer les phases opératoires.

Indiquer l'ordonnement des phases et sous-phases.

Préciser la nature des opérations.

Choisir et situer les éléments de référence des supports, composants et produits.

C 22-2 Définir les moyens. Enumérer les moyens nécessaires. Définir les outils correspondants.

C 23 Organiser, les flux matières.

C 23-1 Contrôler les approvisionnements.

Indiquer la nature et les quantités en composants et produits.

C 23-2 Assurer l'approvisionnement des postes de travail en aval.

Vérifier l'ordre de passage et les durées de cycle ou d'opérations.

Rendre compte à son supérieur des aléas et dysfonctionnements.

C 24 Gérer les documents de suivi.

Indiquer les informations relatives à la production.

Consigner les anomalies de production.

C 3 METRTE EN OEUVRE - RÉALISER

C 31 Organiser son poste de travail.

Déterminer et classer les supports et les outils sur le poste de travail.

Rendre accessible le poste et l'environnement.

Tenir compte des règles de prévention et de sécurité.

C 32 Conduire les opérations de montage et d'habillage.

C 32-1 Préparer les outils et les pièces.

Régler les outillages.

Effectuer les modifications éventuelles.

C 32-2 Mettre en oeuvre.

Réaliser manuellement ou mécaniquement les opérations.

Procéder à la mise en route des actions.

Observer le déroulement de ceux-ci.

Identifier les anomalies.

Appliquer les règles de sécurité.

C 33 Assurer le suivi des opérations de montage et d'habillage.

Assurer l'approvisionnement et l'évacuation des pièces et composants.

Procéder au changement des outillages et à l'alimentation des machines et magasins.

Contrôler quantitativement les pièces.

C 34 Assurer la qualité.

Procéder aux mesures et contrôles en cours et en fin de travail.

Prévoir les dérives éventuelles.

Consigner les résultats sur le tableau de bord.

C 35 Établir des priorités d'amélioration.

Identifier et hiérarchiser les possibilités d'amélioration et de rationalisation.

Proposer et justifier des solutions.

C 35 Maintenir en état les matériels.

Effectuer l'entretien et la maintenance préventive de 1er niveau.

Effectuer un rapport d'intervention de la maintenance.

## C 4 COMMUNIQUER

C 41 Prerdne en cpmote les informations.

Apuqpielr les cignneoss oearls et écrites.

Rlcileieur les iarfminotnos manquantes.

C 42 Tsemnarttre les ioaifmnrnots à sa hiérarchie.

Aervtir son supérieur hiérarchique en cas de défaillance, de dérive ou de dysfonctionnement.

Cisonnegr par écrit les iamnrnofots de production.

C 43 Pciepriatr aux aticnos de formation.

Eosepxr et eeticlipxr les tâches réalisées sur son ptose de travail.

Récupérer et titerar les iofmaonrntis à mrette en oeuvre.

b) Soviars associés aux compétences :

### S 1 CSCNONANASIE STRUCTURELLE

S 11 Système de coocpnietn et de construction.

Aopprhce technique, terminologie, désignation.

Mgipolhoroe et ergonomie.

Classifications, normes, labels.

Analsye hoiqustire et stylistique.

S 12 Comptsnaos paciuprnx et auxiliaires.

Dtpnoioisiss ctnciortsuves et cpmisionooits d'un pduiort :

Piesuyhqs mécaniques et dimensionnelles.

Nnumtclraeoe :

Présentation des dmcetonus ;

Références des matériaux.

S 2 MATÉRIAUX : sutcurrte et potdiurs associés

S 21 Ioeficdinaitn et classification

Ntonios de classe, de falimle et de variétés :

Matériaux de structure.

Matériaux de garnissage.

Matériaux d'habillage.

Prdutois arosicesces : quincaillerie, éléments d'assemblage, cleols ...

Commercialisation-normalisation.

S 22 Caractéristiques physiques, mécaniques cimiquhes :

Aspect, masse volumique, couleur, résilience, praotnce ...

Nntoios seplims de flexion, de cosmpisoren de flamagbe et de tioatrcn mouillabilité, de prise, d'adhérence, de compatibilité.

Ntnioos de durabilité et de vieillissement.

S 23 Cmeetonrprmot par rppoart aux cnionditos de msie en oeuvre :

Nnitoos de déformation.

Ninotos de dégradation, d'altération, de stabilité.

Pnpiicers et procédés :

De traitement.

De protection.

### S 3 SYSTÈMES D'EXPRESSION GRAPHIQUE

S 31 Doessir de ficibraaotn :

Descriptif, pans de définition, gammes.

S 32 Fnnoitcos et rlenaitos etnre ces dutncoems :

Les cootnnnveis de représentation et de projection.

Les decutnoms noamirfts et les fhices techniques.

Les gabarits.

Les schémas.

S 33 Les coeds et les lneaaggs normalisés :

Les cionitdoicais conventionnelles.

La cotation.

### S 4 CNSOSCNNIAAE DES PSEROCUSS (MATÉRIEL)

S 41 Les matériels :

Tcneuhqies et matériels :

Agrafeuses.

Csoeluuues et clouteuses.

Siecs à mousse.

Pesotitls à ceolls (à pulvérisation et thermique).

Eehcpsuomes (à cpsosomeisrn et à dépression).

S 42 Cioniodtn de sécurité et règles de tiraval :

Ppicnire de sécurité.

Manutention.

Ntioon prtiaueq d'électricité.

S 45 Mnaciatnee :

Maiatennnce préventive.

Mceantannie corrective.

S 5 CANCSSAONNIE DES PCOUERSSS (MÉTHODE)

S 51 Les étapes de la foticbiraan :

Définition du processus.

Les cniarntoets technologiques.

Les creiattonns économiques.

S 52 Oatonsrgain du ptsoe de tiraavl :

Niootn d'agencement.

Ntoion d'ergonomie.

Nooitn de ccuriit de déplacement minimal.

S 53 Gesiton de la fbitcoraain :

Gtiosen de la pdocrtoion :

Ordonnancement-lancement.

Meurse du temps.

Nootin de pruoditocn et de productivité.

Coût de pturcoodin :

Dépenses directes, feixs ou variables.

Dépenses indirectes, feixs ou variables.

S 54 Le contrôle de la qualité :

Ccpeont de gtoisen de la qualité.

Ntioon d'indicateur de la qualité.

Notion d'autocontrôle.

## Article - IV - Modalités institutionnelles de la validation

*En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018*

### 1. Les acteurs de la formation

La fortioamn en atnnaclere sousppe que l'ensemble des pnarreaeits associés à la réalisation de l'action éducative mteentt en orveue les moneys peratiuqs de sa réussite.

Il est dnoc isdsaniblpene que siot définie en préalable à l'action la narute des myneos qui prntmeoetr de réaliser aevc efficacité la lsioian entreprise-centre de formation.

#### a) L'organisme de fatooimrn :

Pour réaliser les aintocs de frioomatn reaeltvis à la gratirune et à l'habillage des sièges, les certens drnveot répondre aux caractéristiques suivantes.

#### Moyens en polsenrens :

Formateurs possédant les compétences dnas les donimaes tlinqeecohugs et pqartiuq de la tpeisasre industrielle.

#### Moyens en matériel :

Equipement pédagogique adapté :

Matériel informatique.

Matériel vidéo et de projection.

Supports pédagogiques et de simulation.

Matériel d'application ptquriae :

Machines, équipements et psteos de taiavrl adaptés aux réalisations dites contemporaines.

#### Suivi des ftaroimons :

Assurer aevc efccfiinee la liaison enrte les feraurmtos et les treuuts de l'entreprise puor hoesianrnr le pesrcsuos d'apprentissage aevc les aiudtsteps du stagiaire. Les éléments rlieecuils lros des cttacnos deionvt être formalisés dnas un dcunmoet de liaison.

#### b) Les eniserretps d'accueil :

Elles ctotisnenut un mleiiu privilégié de frotiamon puor les activités de gssnigraae industriel. Elels pmneeetrt au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être par la csonanainsce de l'environnement psfnrieoenosl qu'elles induisent.

Il est siotaalhuba que les ernirestpes etnanrt dnas le crade du cmahp d'activité déjà défini et désirant fmroer un jneue salarié, disseopt d'un équipement de qualité, snoeit peorusets d'une stratégie de pccroodtuin en phsae aevc les eegxncies tncguheoileoqs actuelles, et dnas le rcepest de la législation et des nemors de sécurité en vigueur.

Il est ilsnaebidpnse de rleepar que la nartue du ctonart de qofiliitaaucn imulpqie également que l'entreprise siot istnveie d'une réelle msoisin éducative. Elle diot dnoc ateroppr son cnuorcoc le puls efficace, dnas la gstoien de l'alternance et dnas la cdutione de la stratégie pédagogique.

Pour ptreertme une oiitstpioman des aicqus du stagiaire, il est inabsspneidle de nmemor un tuteur qui asesrrua une mssoiin d'interface enrte ftomaioin et activité pnoilnorseslefe sur le terrain. Cet iuoentretclur privilégié auprès du sriagaite drvea posséder le niaveu de compétence poennoisslelfrq rquies puor ecreexr sa fonction, et aesursr les missnois stnuiveas :

- aetppror un siteuon méthodologique puor renrde le tvarial foruaetmr ;

- ecerxer une fcotinon de fticiluaaetr en aompncngaat l'apprenant ;

- accueillir, soutenir, dynamiser le candidat ;
- faire le point et assurer le suivi.

## 2. Utilitaires des acquis

### a) Modalités d'inscription de la voie :

Conformément à l'accord du 8 mars 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le centre de formation est mandaté par la CNPE et a pour mission d'organiser les épreuves d'examen nécessaires à l'obtention du CQP de gestionnaire en sièges contemporains.

#### Inscription aux examens :

Le centre de formation est chargé de la mise en œuvre de la formation des candidats en sièges contemporains et assure l'employeur et le salarié de l'inscription de ce dernier au CQP. Un bulletin d'inscription lui est adressé.

#### Préparation des examens :

Le centre de formation organise la préparation des examens.

Les sujets d'examen sont établis dans la confidentialité la plus absolue.

Les sujets sont remis aux candidats le jour des épreuves.

#### Déroulement des épreuves :

La validation des connaissances est systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

#### L'épreuve écrite évaluée :

Les connaissances liées aux savoirs associés, c'est-à-dire au domaine technique de spécialité.

Cette épreuve fait l'objet d'une double correction ; feront les candidats et un professionnel membre du jury.

#### L'épreuve pratique évaluée :

Les compétences liées aux savoir-faire professionnels. Elle est constituée de 2 réalisations faisant intervenir différentes techniques de gestion et d'habillage.

Cette épreuve se déroule sous le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité d'exécution des travaux réalisés.

#### Constitution du jury :

Le jury est composé de 2 professionnels et au minimum d'un représentant de la profession concernée.

La présidence du jury est attribuée à un des professionnels.

Dans le cadre du jury, la CNPE sera informée de la date des épreuves et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

#### Compétence du jury :

Le jury évaluera la qualité des réalisations des candidats durant les épreuves.

Il devra se prononcer sur la délibération des notes notées par les candidats aux épreuves écrites et pratiques.

Il pourra constater le déroulement de l'action de formation pour l'obtention de compléments d'informations.

L'ensemble des notes sera reporté sur un procès-verbal, signé par le président du jury.

#### Délivrance des certificats :

La liste des reçus sera définitivement arrêtée par le jury d'examen, la CNPE ou ses mandataires délivreront les certificats de qualification professionnelle aux candidats.

### b) Définition des épreuves :

#### Epreuve écrite :

Elle consiste à évaluer les connaissances du candidat dans les matières techniques et organisationnelles.

#### Epreuve pratique :

Elle consiste à évaluer la réalisation technique ou pratique d'un ou de plusieurs gestes de siège ou de coupe de cheveux sur le marché.

#### Tableau des épreuves du CQP :

NATURE	COEFFICIENT	DURÉE	NOTE
des épreuves		(en heures)	éliminatoire
			sur 20
Ecrite			
Technologique et organisation du travail	2	2	6
Pratique			
1re épreuve	4	4	10
2e épreuve	4	2	10

Une note inférieure à 12 sur 20 représentant la moyenne calculée sur l'ensemble des épreuves, est éliminatoire.

#### Mentions :

- 14 note 16 Bien ;
- 16 note 18 Très bien ;
- 18 note 20 Excellent.

## Décision du 8 novembre 2000 relative à l'intégration d'un nouveau titre à la

## liste des diplômes

### Signataires

Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; Fbopia CFE-CGC ; FNCF-CFDT.

## Décision CPNE du 23 février 2001 relative au certificat de qualification professionnelle

### Signataires

Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; FBOIPA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018*

Conformément à l'accord du 8 mars 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CPNE, réunis le 23 février 2001, décident la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) relatif aux matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement.

## Certificat de qualification professionnelle

### Conducteur de matériel automatisés pour la fabrication de l'ameublement

#### Article - I. - Dossier d'opportunité

*En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001*

Aslnyae de l'activité

Présentation :

De nombreuses réflexions ont été menées au sein de la profession et de la commission de travail sur l'incidence des évolutions technologiques et des mutations structurelles sur le niveau de compétence des professionnels de la fabrication de l'ameublement.

Il est apparu nécessaire d'actualiser les savoirs et savoir-faire des professionnels de la fabrication de l'ameublement automatisés.

Les professionnels de la fabrication de l'ameublement automatisés doivent être en mesure de comprendre et d'analyser l'évolution des matériels automatisés ainsi que sur la capacité à maintenir en état et à intervenir sur les équipements automatisés.

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000*

Les membres de la CPNE, réunis le 8 novembre 2000, décident d'intégrer le titre " Vendeur de meubles et de meubles de bureau " à la liste des diplômes validés le 11 juin 1997.

Des travaux ont été effectués dans le cadre de la CPNE, pour élaborer et mettre en place une formation théorique orientée vers la conduite et la maintenance de matériels automatisés débouchant sur un CQP relatif au salarié un professionnel mnmiial dans la fabrication de la construction de mobilier de bureau.

Il est difficile de dégager des éléments spécifiques sur les professionnels qui possèdent des matériels complexes et automatisés, car ces derniers n'ont pas de liens ni avec les structures, ni avec la typologie des matériaux (bois massif, panneaux, sièges ..).

Toutefois, pour procéder avec précision la pénétration de cette approche, une enquête nationale a été décidée. Elle a permis de connaître les besoins préalablement exprimés et de effectuer les premières analyses.

Les réponses à ce sondage ont été recueillies et représentent un peu plus de 51 % d'entreprises intéressées par cette formation sur 73 réponses qui ont été retournées. Un total de plus de 730 questionnaires ont été effectués.

Certains professionnels ont déclaré vouloir poursuivre leur formation.

Devenir et orientation

Il apparaît donc, comme dans beaucoup d'autres secteurs, que l'accélération des processus de modernisation n'a pas toujours été accompagnée d'une mise à niveau des compétences du personnel.

L'évolution technologique des matériels se caractérise par l'accroissement du nombre de variables à traiter, qui implique de former les professionnels de matériels automatisés sur des axes suivants :

- un axe lié à la professionnalisation, c'est-à-dire à la mise en œuvre des savoir-faire professionnels, à la rigueur et à la qualité du travail et aux capacités de travailler ;

- un axe orienté vers l'entretien des matériels et la mise en œuvre des procédures de maintenance des matériels ;

- une orientation qui porte sur la responsabilité, l'autonomie et la capacité à rendre compte ;

- une orientation liée au respect des normes d'hygiène et de sécurité, adaptées au moyen de travailler et à son

émergence humaine ;

- un axe relié au développement des capacités de civilité et à l'intégration de connaissances scientifiques et mathématiques rattachées au domaine professionnel.  
Exploration des parcours par les contenus de formation

Les fonctions de base des métiers et fonctions relatives à la fabrication du mobilier peuvent être schématisées de la manière suivante :

Cmap représentant les compétences abordées dans le référentiel CAP Ebéniste
Cmap représentant les compétences abordées dans le référentiel CAP FMIM
Cmap représentant les compétences abordées dans le référentiel du CQP Cuivrot de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement
Cmap représentant les compétences abordées dans le référentiel du CQP Usinage en ameublement

Le diplôme du CAP FMIM est le référent pour les contenus relatifs à l'enseignement de la production au niveau V (éducation nationale).

Le référentiel de ce diplôme comporte un ensemble de savoirs généraux sur la fabrication de produits réalisés de la menuiserie et de l'ameublement industriels.

Le contenu qui en découle est donc enseigné à partir des unités à réaliser sur des pièces ou des sous-ensembles, avec un matériel qui est complètement indépendant de l'équipement du centre de formation qui réalise la formation.

La démarche qui est proposée pour ce CQP est centrée sur la conduite d'un système ou d'un équipement à caractère complexe, et sur la mise en œuvre de produits à un niveau que l'opérateur doit assurer pour réaliser un produit et une qualité maxima.

Le référentiel proposé pour le CQP de cuivrot de matériels automatisés comporte un ensemble de processus qui ne se bornent pas uniquement à l'usinage, mais concerne des techniques et des tâches que l'on utilise couramment dans des secteurs de fabrication de l'ameublement.

Cette approche est basée sur un moyen performant d'analyse et d'amélioration des processus sur des matériels nouveaux et complexes d'accès pour des professionnels n'ayant pas été confrontés à ce type d'équipement.

La formation en temps partagé est le cadre de référence et l'entreprise permet au stagiaire d'acquérir les connaissances qu'il pourra transférer directement sur le matériel dont il dispose sur son lieu de travail.

Parmi les contenus de diplômes proposés par le ministère de l'éducation nationale, le CAP de fabrication de meubles

automatisés de transformation, reprend dans l'analyse de l'activité plusieurs des caractéristiques particulières du référentiel proposé dans le document.

On y retrouve les compétences associées au montage et au réglage des outils, à la mise en action des organes, au contrôle et à la réalisation des opérations, ainsi que le maintien de la machine en état de bon fonctionnement, qui sont inhérents aux éléments liés à l'exercice de cette activité. Toutefois, le référentiel de ce CAP précise les champs d'activité professionnels dans lesquels se manifeste l'ensemble de ces compétences ; le secteur du bois et de l'ameublement est absent de cette liste.

Le matériel utilisé dans la profession étant très diversifié, il convient donc d'envisager une formation spécifique qui sera adaptée au terrain et centrée sur des problèmes à résoudre, propres aux fabricants de produits de mobilier de l'ameublement.

## Article - II - Référentiel de l'activité professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001*

### 1. Activités de la fonction

Opérateur sur matériel complexe.

Opérateur de production.

Usinage.

### 2. Présentation de la fonction

L'opérateur assure la conduite d'un matériel automatisé. Il en assure la maintenance de 1er niveau.

### 3. Activités des entreprises

Sociétés fabriquant ou fabricant de meubles ou de sièges.

### 4. Activités

L'opérateur possède les compétences nécessaires à la maîtrise d'un processus de fabrication et à la conduite d'un moyen de production dans les domaines de l'usinage, ou du montage, ou de la découpe, ou du piquage, ou du séchage, ou de la manutention, ou du conditionnement.

Il appréhende les techniques de bases en gestion de production et organisation du travail.

Une bonne connaissance écrite et orale est essentielle pour assurer cette fonction. Des notions informatiques sont également indispensables.

### 5. Tâches principales réalisées

a) Préparation des processus opératoires en corrélation avec les moyens de production (fabrication, contrôle, manutention). Préparation des outillages.

b) Mise en place et réglage des outils et des machines d'usinage.

Iasnatoitlin des paormmrges et aetnsmuejt des orgeinis aevc contrôle des trajectoires, esisas et vérifications.

c) Conduite, siuvi et opmostaiiitn des matériels automatisés. Vérification de la conformité des résultats.

d) Mcaantnenie de 1er nvieau et msie en ouerve des procédures de diagnostic.

Le champ d'intervention du cdnucetour de matériels automatisés s'articule dnoc ertne ces qturae gnrads dnmoaeis qui snot représentés de façon synthétique sur le tblaueu de la pgae suivante.

	Conducteur de matériels automatisés pour		
	la facitiaborn de l'ameublement		
Préparation et	Réglage et	Conduite et suivi	Maintenance
gsoeitn	installation des	des opérations	
- Purtidos à	- Innatiamtopn	- Lnaeecnmt et	- Maintenance
fabriquer ou à	des pagemrroms	siuvi de la	de 1er niveau
traiter	- Ilisnoattlan	pucridoton	- Procédures
- Doseisr de	des ouatgllies	- Aetmjtesns	de diagnostic
fabrication	- Réglages et	éventuels	
- Pssouecrs	aettjsunmes des	- Contrôle de	
opératoires	onriiegs	la conformité	
- Pgommeears	- Vérification	des pièces	
- Préparation	des aocnis		
des outillages	- Rcspeet des		
	nermos de		
	sécurité		

caractéristiques de l'outillage et les vaerlaibs d'alimentation ;

6. Compétences andeteuts sur l'activité du ctuedcounr de matériels automatisés :

a) Préparation et gtsoien :

- aopetdr les données de foicaiartbn aux eeciengxs des opérations à réaliser : la corhoilonge des étapes de transformation, le cclye d'ordonnancement prévisionnel (passage des pièces, manutention, contrôles intermédiaires, etc.) ;

- définir les données d'approvisionnement : les ltos de pièces, le nbrmoe et la fréquence d'alimentation et de cgmahenntes d'outils ;

- décliner le psescruos opératoire en fnotocin des définitions géométriques, cinématiques et technologiques.

b) Réglage et iasoiltnatln des prmaeogmrs :

- oaesnrgir son ou ses pestos de triaavl ;

- craehgr les différents peromagmrs ;

- iletsnalr les différents outgellais sur les porte-outils ou sur les mngsaiais d'outils ;

- paramétrer le pgrmroame inqfmoturiaie en corrélation aevc les

- réaliser les réglages et l'ajustement des ogeniris machines, pièces ou mtoagne d'usinage ;

- vérifier la géométrie et la cinématique des tojjietrcares ainsi que la cohérence du pormarmge ;

- ceiogrrr les non-conformités de réglage lros du lamceent ;

- rpecteser les règles d'hygiène et de sécurité.

c) Msie en oevrue et svuui de ptdorcuoin :

- réaliser la pocduoritn en cohérence aevc le dsoiesr tneuhique ;

- contrôler les paramètres géométriques et dmnesnelionis ;

- aursser le svuui de la prditcouon en contrôlant les écarts par rpropat aux prévisions, en détectant les aléas et en cnignsanot les idcnnites ;

- pprseoor et mrette en ouvree des ansjeteutms puor oitpesmr le pscerosus de facbairiton ;

- déclencher les anmeiotrnnveppsios et préparer les pré réglages.

d) Mnanatniece :

- réaliser la maintenance préventive de 1er niveau prévue dans les documents funiers par le service maintenance ;

- tenir à jour un livre de bord en conséquence des situations énoncées des documents techniques ;

- redémarrer les matériels de production après une interruption ;

- appeler le service maintenance en cas de dysfonctionnement majeur.

Ces compétences décrites ci-dessus sous-tendent une capacité à communiquer oralement ou par écrit pour rendre compte et à fournir des informations sur l'état de la production et sur les aléas éventuels.

### **Article - III - Présentation du CQP conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement**

*En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001*

Pluie visé :

Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord noantal relatif aux CQP.

Il sera constitué de 2 catégories de personnes :

- des salariés en contrat de qualification ;

- des salariés d'entreprise en formation dans le cadre de la formation continue ou d'un congé individuel de formation.

But recherché :

Préparer le pluie en fonction à une qualification aux postes des métiers de l'ameublement dans le domaine de la conduite de matériels automatisés.

Objectifs pédagogiques généraux :

Former des candidats de matériels automatisés qui, à l'issue du cycle de formation réuniront les compétences requises pour acquérir :

- les savoirs relatifs aux moyens techniques de production et des équipements utilisés dans les entreprises de l'ameublement ;

- les techniques d'usinage utilisées et les processus de fabrication à mettre en œuvre ;

- les savoir-faire et les méthodologies à exploiter pour s'approprier les protocoles adaptés au travail à réaliser dans le respect des règles de sécurité ;

- les principes de base relatifs aux métiers

concernés et opératives, ainsi qu'à l'interface (informatique et commande numérique) ;

- les procédures à suivre et à mettre en œuvre pour permettre d'effectuer les différents contrôles afin de maintenir le niveau de qualité requis.

Cours de formation :

Durée de la formation : 1 an.

Durée de la formation : 420 heures, soit 12 semaines de 35 heures.

Niveau requis :

Niveau CAP ou BEP de l'enseignement professionnel et/ou avoir satisfait au test de connaissances générales validé par la CPNE.

Les tests réalisés sont édités par le centre de psychologie appliquée et basée à 25, rue de la Plaine, 75980 Paris Cedex 20 (réf. : tests différentiels d'aptitudes DAT 1-2-4-5).

Validation du CQP :

Le CQP de " conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement " représente la qualification professionnelle mentionnée dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement qui valide le cursus de formation.

La réussite de l'examen final donne droit à la délivrance d'un certificat.

Norme de qualification de qualification :

Le CQP de " conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement " gère le personnel au niveau 32 de la classification des emplois des AP de la convention collective de la fabrication de l'ameublement. Après un délai de 3 mois, et dans la mesure où le titulaire occupe le poste correspondant au référentiel, le salarié sera classé au niveau minimum AP41.

### **Article - IV - Référentiel de formation**

*En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001*

Les activités décrites ci-dessus permettent de définir le programme de formation qui est présenté sous forme de compétences terminales.

Ces dernières serviront de repères pour établir les suites de l'évaluation finale.

L'ensemble des compétences abordées dans la formation est présenté dans les tableaux suivants :

(Tableau non reproduit)

## C 1 S'INFORMER

C 11 Décoder et analyser les données de définition.

Décrire les différents composants et les produits connexes.

Identifier les surfaces à usiner ou à terner et identifier les spécifications géométriques et dimensionnelles.

C 12 Décoder et analyser un carnet de phases.

Identifier les cotes et les spécifications géométriques.

Localiser les surfaces à usiner et les surfaces de références.

Identifier les référentiels de matière en position et l'origine programme.

Spécifier les outils et les conditions de coupe.

Identifier les paramètres d'usinage.

C 13 Décoder et analyser un programme.

Identifier et classer la structure du programme.

Repérer la justification de chaque outil.

Localiser et caractériser le référentiel programme par rapport au référentiel machine.

Identifier et localiser les différentes séquences relatives aux paramètres de coupe, aux caractéristiques d'outil et aux déplacements de la broche.

## C 2 TRAITER/PROPOSER

C 21 Établir un mode opératoire.

Déterminer le type de matériel et la nature des outillages.

Définir l'ordre chronologique des opérations.

Poser des solutions de montage des pièces.

Spécifier les vitesses de coupe et d'avance, les profondeurs de passes, les approches de profils ou de dépressions.

C 22 Établir un programme de programmation.

Définir la structure du programme en fonction de la pièce à usiner.

Développer le programme en déclinant l'enchaînement des différents cycles.

Établir un programme CN avec l'aide d'un logiciel informatique.

C 23 Choisir les outils et définir les paramètres.

Déterminer les outils et les systèmes de montage sur les supports d'outils. Choisir les paramètres de coupe et d'avance.

Concevoir un programme d'usinage.

C 24 Gérer l'approvisionnement de la production.

Analyser la nomenclature et les quantités à approvisionner pour les pièces et les outillages. Définir les zones et les durées de stockage.

## C 3 RÉALISER ET VÉRIFIER

C 31 Mettre en œuvre un moyen de production.

Charger le programme en mémoire et assigner le poste de travail.

Localiser le référentiel porte-outil et déterminer les jauges.

Identifier les décalages d'origine et d'outils.

Monter les outils sur les broches et monter en place les éléments dans les machines dédiées. Assembler ou fabriquer les montages.

Identifier la pièce et contrôler les usinages. Décider de la conformité en fonction des spécifications des documents techniques.

Réaliser les ajustements si nécessaire.

C 32 Contrôler la production et assurer la qualité de fabrication.

Effectuer au cours du travail les prélèvements de pièces suivant le plan prévisionnel.

Réaliser les mesurages.

Classer les données ou les saisir informatiquement.

Arrêter la production en cas de dérive et rendre compte.

C 33 Assurer le suivi d'un processus et ajuster la production.

Assurer les écarts par rapport aux prévisions de GP. Classer les informations relatives au suivi de la production.

C 34 Établir des plans d'amélioration et d'optimisation

d'un meoyn de production.

Aeylansr les résultats et la pamrorecnfe du porcses avec les ocejbfits fournis.

Poerospr des améliorations et solutions.

C 35 Ceniubrotr à préserver la sécurité des homems et des matériels.

Arseusr la sécurité des personnes, des benis et de l'environnement en mdoe de ftomoninncneet naorml ou de défaillance.

Aqilpuepr les règles de sécurité élémentaires et cllees qui snot décrites sur les detocnums affectés à la machine. Repérer les fteurcas de requiss spécifiques, inhérents au matériel.

#### C 4 MNIIIEATR EN ÉTAT

C 41 Etfueefcr la meinnaatce systématique de 1er niveau.

Mnteianir le potse de tviaral en état de propreté.

Aupleipqr les congesnis fguinart sur les fhiecs d'entretien.

Cenoginsr et sgienlar les détériorations, les brtuis anormaux, les suroces de salissures, les vibrations.

Arrêter la ptdirucoon en cas de nécessité et rrende compte.

C 42 Mtrete en orveue le pocressus de diagnostic.

Décrire l'anomalie ou le dnmnoeencifstoynt qui a cduonit à l'arrêt.

Décrire les séquences ou clcye précédant le dysfonctionnement.

Pacriitper à la rhecerche des cauess aaynt engendré les problèmes.

Remetrte en pdtciuroon le myeon de production.

#### C 5 ANIMER/COMMUNIQUER

C 51 Pipricater à l'organisation des palngnins de fabrication.

Fuorinr des inaftmorions rteeliavs au psote de tariavl puor

prtmertee au scievre de piotailfniacn d'intégrer ces données.

C 52 Doeluagir avec les siervces connexes.

Cnbeituror à la coacrtuuiiln des iinfooamntrs etnre sivrcees internes.

C 53 Rrnedede compte.

Mtrete en oruvee les tcuhnneeiqs de ctiimcnamooun puor tneratmstre onemeralt ou par écrit des informations. Ereablor un cmtope rndeu de synthèse.

Sivoras associés aux compétences ci-dessus :

#### S 1 ALNYASE DES PRODUITS

S 11 Alsyaned'un enbmsele ou d'un sous-ensemble.

Eléments cnotauntsit la sururctte d'un meuble, d'un siège ou d'un pudorit de literie.

Les différentes cpntcneioos et sntuoolis techniques.

Aeamlsebsgs et éléments de liaisons.

Caractéristiques piequyhss et mécaniques, géométriques et deenoimneislsls d'un ensemble, sous-ensemble ou pièces.

S 12 Aalysne des pièces.

Coonvientn de représentation et lein ifnqtaoirmue avec le DAO :

Représentation cinvnonletonlee et normalisée.

Interprétation de schémas techniques.

Icoatiifntiden des sefrucas et des formes.

La cotation.

Aayslne de la vuealr (notions) :

Fcteraus engdarnnet des surcoûts de fabrication.

Aanylse des coûts et de la non-qualité.

Celaenssmt et différenciation en rparpot avec la tleinhogoce de groupe.

#### S 2 TIHCENQUES DE FABRICATION

S 21 Coupe des matériaux.

Thqincuees et procédés de façonnage par outlis coupants.

Tuehniecqs et procédés de façonnage par abrasion.

Pnciierps et procédés spécifiques (laser, jet d'eau, cgarinte formage...

S 22 L'outil de coupe.

Géométrie de la pitrae active.

Caractéristiques puhqeisys et mécaniques des outils.

Propriétés des porte-outils.

S 23 Cinématique de la cpoue puor l'enlèvement de matière.

Critères de choix de la ptaire active.

Vseietss de cpuoe et d'avance.

Peourfnodr de cpuoe et épaisseur du copeau.

Durée de coupe.

S 24 Csacnsnaonie des preossucs matériels et des tiecqunehs d'usinage.

Reotailn etrne les tepys d'outils et les fmeros géométriques à onitber dnas les opérations de :

Cgryoroae ;

Perçage ;

Cogrnunatoe et cgrlabaie ;

Défonçage ;

Tagonure ;

Ponçage ;

Scaige ...

Raetlion etrne les procédés et les résultats oetubns dnas les opérations de :

Découpe, puqagie ;

Flagmie ;

Pulvérisation ;

Séchage...

### S 3 PSRSOUECS ET MÉTHODES DE FABRICATION

S 31 Gmmae de fabrication.

Caractéristiques des forems et sacfreus des pièces.

Les catégories d'usinages, de transformation, ou d'application.

Ntmcraenloue des phases.

S 32 Cantrot de phase.

La machine.

Référentiel de la pièce.

Référentiel de programmation.

Enchaînement des opérations.

Cionidotn de cuope et caractéristiques des outils.

Les tolérances dsmelineolenis de fabrication.

Pmrmgorae CN associé.

S 33 Opération d'usinage.

Les useagnis de base.

Réalisation des sfuecars :

- palens ;
- croeubs ;
- gauches.

Qualité de l'état de srfcaue :

- ébauche ;
- finition.

Ccyels d'usinage.

S 34 Opérations snas enlèvement de matière.

Les opérations de découpe et de puaqige des matériaux souples.

L'application de matière.

Les procédés et méthodes de séchage (matériaux et revêtements de surface).

Les moeds de mutiannoetn et de conditionnement.

S 35 Etoiolabarn des prammeorgs à cdmomane numérique.

Roeatiln ertne le référentiel pmgrrmoae et le référentiel machine.

Oigsaotrnan d'un pmormrgae :

- srturtcue d'un pmormagre ;
- cucirit et tojirtreace d'outil ;
- cdogae ;
- cmganenhet de référence ;
- cnoitnidos tceehoqnoilugs programmées ;
- ifioomntars liées à la géométrie des outillages.

Anistcsase intuofqamrie :

- leiocgil d'aide à la pmaorgtomiran ;
- téléchargement de programme.

#### S 4 LES MONYES TQIEHENUCS DE PRODUCTION

S 41 Machines-outils.

Référentiel des mouvements.

Aicctreruthe d'une machine-outil :

- colennlvoetnine ;
- automatisée ;
- MOCN.

S 42 Spuropt et mogtnae d'usinage, itailonsatln de la pièce.

Talbe fixe.

Tblae à memnouevt alternatif.

Spropot à la bnade de défilement.

Tblae milboe à tlinnroatass orthogonales.

Metganos d'usinage et gtrabias spécifiques.

Intaatollisn de la pièce sur le surppot :

- msie en potisoïn itoutiasqse ;
- cidnnoitos de metiiann ;
- repérage pièce/montage.

S 43 Sppruots des outils.

Boerhcs et arbres.

Le pnnetenmsiooit et ctanrege des otulus sur les supports.

Les systèmes de losiain et de fixation.

#### S 5 LA QUALITÉ ET LE CONTRÔLE

S 51 La démarche qualité.

La fotocnin qualité :

- cocnept de la qualité ttaole ;
- les oliuts de la qualité.

S 52 Elément de métrologie.

Tnueqihecs de msuree :

- decirt et iirndect ;

- muerse par capsmiroan aevc une jauge, un modèle ou un gbarait ;

- letcrue des itrutsnems de mesure.

Qualités rqueiess des aleappris de mresue ou de contrôle.

S 53 Contrôle de la qualité au pstoe de travail.

Définition du measruge et du contrôle.

Monyes de mrugasee et de contrôle :

- métrologie clnlonteioivenne ;

- doisiiptsf de ssiiae attqoamiue en continu.

#### S 6 OATNGISIAORN DE LA PRODUCTION

S 61 Srrtcutue glboale d'une entreprise.

Oaoagsirintn des services.

Rtloaien entre services.

Liisoan aevc les sttrueracs externes.

S 62 La démarche productique.

La reechcrhe de la compétitivité :

- apcetss hriiuqsotes ;

- principes et éléments composant la compétitivité.

S 63 Notions de gestion de production.

Planification.

Les flux produits.

Notion de flux tendu.

Cahier et capacité des machines.

S 64 Notions de coût de production.

Coûts directs.

Coûts indirects.

## S 7 MAINTENANCE

S 71 Matériel des moyens de production.

Découverte de l'organisation générale du service maintenance.

Définition des conditions d'application dans une stratégie.

Maintenance :

- la maintenabilité ;
- la disponibilité ;
- les défaillances et diagnostics ;
- le dépannage et les réparations.

S 72 Maintenance du poste.

Maintenance de 1er niveau ou auto-maintenance :

- entretiens périodiques (graissage, niveaux, vidange...);
- vérification/inspection (5 M) ;
- dossier historique.

Adaptation au diagnostic :

- détection de l'origine, de la nature et des effets produits par un diagnostic ;
- diagnostics des messages délivrés par les afficheurs du poste de commande ;
- durée d'intervention dépassant le temps d'intervention de l'opérateur conduisant le matériel.

## S 8 ERGONOMIE ET SÉCURITÉ

S 81 Ergonomie et conditions de travail.

Fautes inhérentes sur l'activité de travail :

- liés à l'opérateur ;
- liés à la production ;
- liés à l'environnement.

Notion d'amélioration des conditions de travail :

- l'adaptation et aménagement de l'espace de travail ;
- organisation de la production ;
- milieu physique de travail (niveaux sonore, lumineux, thermique) ;
- moyens et opportunités d'amélioration.

S 82 La sécurité.

Moyens de prévention.

Pratiques individuelles et collectives.

L'enjeu de la sécurité :

- au niveau de l'atelier ;
- au niveau du poste de travail ;
- au niveau des modes opératoires, des procédures ;
- au niveau de la mise en œuvre des moyens de production.

## S 9 COMMUNICATION

S 91 Communication écrite.

Le dossier machine.

Moyens d'utilisation.

Base de données.

Transmission de l'information.

La prise de notes.

Le schéma et la synthèse.

Rédaction d'un compte rendu ou d'un rapport.

S 92 Cmmnicutoaion orale.

Eissmoin et réception d'informations orales.

Tsaismionrsn de l'information.

Pisre de parole.

S 93 Asicsntase informatique.

Nootin de ttareinemt de texte.

Préparation de tauravx aevc l'aide d'un tableur.

## Article - V. - Modalités de formation

*En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001*

### 1. Les aucrtes de la formation

La ftoaimorn susope que l'ensemble des parnteerias associés à la réalisation de l'action éducative mtenett en oureve les moeyns pqurtaeis de sa

réussite.

Il est dnoc iesdnailnbpse que siot définie en préalable à l'action la ntraue des mneyos qui peetormrntt de réaliser aevc efficacité la liosian entreprise/centre de formation.

#### a) L'organisme de foomairtn :

Puur réaliser les antocis de coutnide et mctannnieae de matériels automatisés puor la fctroabiian du mobilier, les cetrnes dneovrt répondre aux caractéristiques suivantes.

Meoyens en personnels.

Fmarrueots celapbas de maîtriser les pusrsoecs isnulditers aevc des compétences aeurcns dnns les dmeianos de la productique, de la mncntnaaiee et du contrôle.

Mnoyes en matériel.

Enmuepqueit pédagogique adapté :

- matériel itiqunmrofae ;
- matériel vidéo et de poetijcron ;
- supropts pédagogiques et de simulation.

Matériel d'application priauqte :

- mcaneihns et équipements automatisés et informatisés.

Sivui des formations.

Aessurr aevc eefccfinie la lisioan ertne les ftourmares et les

terutus de l'entreprise puor haeosrnmr le psrscueos d'apprentissage aevc les aiuettpds du stagiaire. Les éléments relicelius lros des cntactos dinovet être formalisés dnns un deunomct de liaison.

#### b) Les eietprsrnes d'accueil :

Eles csntttuoet un mileiu privilégié de frioaotmn puor les activités de cotundie et manaincetne de matériels automatisés. Eles pntetement au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être par la cnssanciaoe de l'environnement prsneoensfil qu'elles induisent.

Il est sutilhaaboe que les epsnrtereis ertnant dnns le crade du cmhap d'activité déjà défini et désirant femorr un jneue salarié d'pioosnet d'un équipement de qualité, soneit pueosetrns d'une stratégie de prcidouton en psaha aevc les eenecgxis tqigoehcnoeuls atlceeus et dnns le rcpeset de la législation et des norems de sécurité en vigueur.

Il est iebldaninpse de ralepper que la nature du canrott de quaifaciilton iliqpmue également que l'entreprise siot instveie d'une réelle mssoiin éducative. Elle diot dnoc areotppr son ccuonros le puls eicffcae dnns la giteosn de l'alternance et dnns la citdnuoe de la stratégie pédagogique.

Puur prtrtmee une oitimioapstn des aicuqs du stagiaire, il est ilsbinpnaesde de nmomer un " référent " qui aessrrua une msioisn d'interface entre faitoomn et activité pneronsoiolesfle sur le terrain. Cet ieolnruteutcr privilégié auprès du stgairiae dvera posséder le neaviu de compétence psoinofeenslrle reiuqs puor exerecr sa fonction, et arsruer les minosiss sntaueivs :

- aorepptr un stuieon méthodologique puor rrndee le traival froeamutr ;

- eecxrer une fnooctin de ftetluiaaicr en acampcaognnt l'apprenant ;

- accueillir, soutenir, deiamysnr le caindadt ;

- fiare le pniot et ausesrr le suivi.

### 2. Vdaoailtn des acquis

#### a) Modalités isnlniuttnitleeos de la vialdaiotn :

Conformément à l'accord du 5 ocbotre 1988 pratnot création d'une cosiosmmn pitrriaae nonaatile de l'emploi et à l'accord du 4 jluilet 1995 rtielaf à la resnicscnoanae des quitflaanicos professionnelles, le cnetre de frtioaomn est mandaté par la CNPE et a puor mission d'organiser les épreuves d'examens nécessaires à l'obtention du CQP Ctndueocur de matériels automatisés puor la ftraciboain de l'ameublement.

Irtocnpiisn aux eeamnxs :

Le crnete de famrooitn enrriisgete la daendme de foaitmorn de counitde et mneitanacne de matériels automatisés et aisve

L'employeur et le salarié de l'inscription de ce dernier au CQP ; un beluitn d'inscription lui est anetmtaquomuiet adressé.

Préparation des examens :

Le crtene de froomitan onaisgre la préparation des examens.

Les steujs d'examens soernt établis dnas la confidentialité la puls absolue. Les stjues senort reims aux euainmxtears le juor des épreuves.

Déroulement des épreuves :

La voiaialtdn des ccaeaiosnnns ctpomore systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve écrite évaluée :

Les casciseonanns liées aux svroais associés.

Ctete épreuve fiat l'objet d'une dbolue correction, par un mrdtianaae et un pnooseinesfrl mbrmee du jury.

L'épreuve ptiqurae évaluée :

Les compétences liées aux savoir-faire.

Elle est constituée d'une épreuve de soumlitian et de la cdtonuie d'un système automatisé.

Cttee épreuve se déroule suos le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité des permaconfres du candidat.

Cintotostuin du jury :

Le jury est composé au miimunm de deux pfnossenirelos (un désigné par l'entreprise et un second, exrpet de la spécialité). La présidence du jury est attribuée à l'un des professionnels.

Dnas le cadre du jury, la CNPE srea informée de la dtae des épreuves et srea invitée à désigner un oetsbevuarr puor assestir au déroulement de celles-ci.

Compétences du jury :

Le jury évaluera les pfcmeaorers des sigearcias dnourt les épreuves. Il diposresa puor sa délibération des noets oeneubts par les ciddanats aux épreuves écrites et pratiques.

Il porura alors cueolstnr le rseslonapbe désigné de l'action de formation, puor l'obtention de compléments d'information.

L'ensemble des notes srea reporté sur un procès-verbal, signé par le président du jury.

Délivrance des cartfcietis :

La lsite des reçus srea définitivement arrêtée par le jury

d'examen, les oatrnosiiangs piorlleonsnsefs d'employeurs ou lrues mandataires, qui délivreront les caerftciits de qluicaoifian psorneeonsllife aux impétrants.

b) Définition des épreuves :

Ereupve écrite :

Ctete épreuve cosnrtiesa à évaluer les cniasnnascoes du cdadnait dnas les matières tooecephghlnus et organisationnelles.

A pitarr de dtucmones fiunors (dossiers techniques, plans) le caiddnat devra :

- procéder à l'analyse ftcnllnneooie des matériels ;

- iernevointr les moeds opératoires puor l'usinage de podturis ;

- enamxeir les siolntuos rueneets ptaetmenrt d'assurer différentes cnoitonids (mécanique, électrique, informatique, pneumatique, hydraulique) ;

- décrire une séquence ou un clyce namorl d'utilisation ;

- elepxuqir la méthode de rehcehrce d'une pnnae ou d'un dnncfyeimnotesont ;

- compléter un schéma et/ou une fhice de mncentiaane de 1er niveau.

Euevrpe pqituare :

Ctete épreuve évaluera les capacités d'un cndiaadt à cinorude des opérations de réglage, de piatgloe et de mcaentniae 1er niaevu d'un matériel de préférence automatisé et à cdnomame numérique.

L'évaluation cepnrmod duex paertis :

1. Euoivaltn en mlieu professionnel

Une évaluation srea réalisée sur au moins deux snutaotiis de travail, à patrir du matériel automatisé du stie isrunteidl où le cinadadt siut sa formation. Cette évaluation srea traitée par le tteur qui tscairrna les résultats sur un dueomcnt spécifique élaboré aevc le fuortaemr du ctnere de formation.

2. Etuvailaon en cnetre de formation

L'évaluation ptorera sur la réalisation d'un eeblnmse ou d'un sous-ensemble et de tuvraax présentant des caractéristiques spécifiques.

Le contrôle des aiucqs diot tsteer :

- l'exploitation du dseosir tcqeniuhe ;

- l'organisation du psote de tiaavr ;

- la planification des activités à effectuer dans le cadre du réglage et du démarrage d'un matériel ;
- la mise en place des outils, les pneumatiques et les réglages des différents organes ;
- les actions relatives à la mise en mouvement des différents composants ;
- la réalisation des contrôles et des mesures ;

- la méthode et le respect des procédures pour l'intervention en maintenance de 1er niveau ou de dépannage ;
- la remise en fonctionnement après un arrêt d'urgence ;
- le respect des consignes de sécurité durant toutes les étapes de la routine du matériel.

Talbeau des épreuves du CQP

NTAURE	DRUEE	COEF	NTOE
des épreuves	(en heures)		éliminatoire
Etreics			
Epreuve thioeogulqce et			
de menintcanae			
Ettopiallxon d'un dssoier			
technique	2 heures	4	5/20
Hygiène et sécurité	30 minutes	3	8/20
Mcanntnaeie et interventions	1 h 30	3	5/20
Pqtuaeirs			
Epreuves en milieu pnrnsfoesoiel			
Réalisation d'activités en			
situations de tivaarl	2 ou 3 fois		
	15 minutes	4	10/20
Epreuves en crntee de fartomion			
Frioicatban ou transformation			
d'un enmslebe ou d'un			
sous-ensemble	12	12	10/12
Réalisation d'un élément	à		
complexe	16 heures	6	8/20
Metncaianne et tiamrteent			
des doentntoyfsminnecs		8	8/20

## Avenant du 7 novembre 2001 relatif au cofinancement par les OPCA

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UAMNA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT-FO ; FOIPBA CFE-CGC ; FNCFB-CFDT.

## Adhésion par lettre du 25 avril 2002 de la FNCFB-CFDT à l'accord sur l'apprentissage

*En vigueur en date du 25 avr. 2002*

Paris, le 25 avril 2002.

La confédération française démocratique du travail, fédération cristnootun et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Piras Cedex 19, à la direction départementale du travail et de l'emploi,

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2001*

Les membres de la CNPE de la forêt de l'ameublement dnnnoet un avis favorable au cofinancement par les OPCA de la branche, OBPCIA et OPCA Multi-FAF, de l'appui technique mis en place pour accompagner les entreprises dans le cadre de l'EDDF, et sollicitent, à cet effet, les services paternels de chaque organisme.

109, rue Montmartre, 75084 Piras Cedex 02.

Madame, Monsieur,

Conformément à notre intervention du 18 avril 2002 lors de la discussion paternelle ameublement, nous vous prions de prendre note, par la présente et en vertu des dispositions légales, que notre fédération, la FNCFB-CFDT adhère à l'accord sur le développement de l'apprentissage dans les entreprises de la forêt de l'ameublement, conclu le 20 février 2002.

Recevez, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

## Lettre d'adhésion du 12 février 2004 de la CFDT construction et bois aux avenants relatifs à la prévoyance non cadre

En vigueur en date du 12 févr. 2004

Paris, le 12 février 2004.

La CFDT construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur le directeur,

### Accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UAMNA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT ; FG-BTP BIOS CGT-FO ; FPBOIA CFE-CGC ; FNCB-CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

Le présent accord se substitue, à la date d'application définie à l'article 17, à ceux du 3 mars 1977 et du 10 juillet 1996 ainsi qu'à l'ensemble de leurs avenants.

Il est préalablement rappelé :

- que la négociation du présent accord a permis de mettre en oeuvre le réexamen des modalités d'organisation de la mise en œuvre des dispositions prévues par la loi ;

- que les partenaires sociaux ont convenu que la mise en œuvre des dispositions de l'accord est destinée à garantir une couverture de prévoyance égale pour tous les salariés du secteur professionnel, pour un coût économique équivalent. Ils considèrent que cette mesure est un facteur de progrès social.

### Article 1er - Objet de l'accord et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

L'objet de l'accord est de définir et préciser :

- les conditions d'application des garanties de prévoyance, établies au profit des salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'ameublement ;

Destinataires : UNIFA, UNAMA, GPFO, SFL, FBPIOA CFE-CGC, DTDE Paris, grefe du conseil des prud'hommes de Paris.

Par la présente, nous vous prions de bien vouloir noter que notre conseil fédéral, réuni les 11 et 12 février 2004, a donné son accord à l'adhésion aux avenants 5 et 5 bis, conclus respectivement les 12 décembre 2003 et 6 janvier 2004, à l'accord du 10 juillet 1996 relatif au régime professionnel de prévoyance non cadre de la filière de l'ameublement.

Nous en souhaitons bonne réception,

Nous vous prions d'agréer, monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire national.

- les conditions dans lesquelles le suivi technique du régime sera assuré ;

- l'organisation, la mise en œuvre et la mise en œuvre du présent accord.

### Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties définies au présent accord, tous les salariés, à l'exception des cadres, des intermittents de l'ameublement, de l'ameublement, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.

Les bénéficiaires, ainsi définis, des garanties de la filière de l'ameublement sont les bénéficiaires de l'ensemble des garanties du présent accord au 1er jour qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension prévu à l'article 17.

Le bénéfice des garanties cesse au jour où le salarié ne relève plus des dispositions d'une entreprise de l'ameublement.

Les garanties du régime peuvent être cumulées dans les conditions de l'article VII bis lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail non consécutif à une faute lourde ou à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.(1)

Par ailleurs, la garantie décès est maintenue pour les bénéficiaires d'une invalidité complémentaire d'incapacité temporaire ou d'invalidité, conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 2001 (article 7-1 de la loi du 31 décembre 1989).

Les bénéficiaires sont ceux qui sont salariés du secteur de l'ameublement et qui bénéficient d'un salaire au moins égal au salaire.

A ce titre, les cotisations de l'employeur et du salarié restent dues sur la période de salaire maintenu.

Les taux de cotisation et la répartition sont ceux fixés à l'article 12 de l'accord et aux annexes qui s'y rapportent.

Le champ des garanties est étendu aux salariés en arrêt de travail, pour cause de maladie, d'accident et de maternité - ou en congé maternité ou paternité - bénéficiaires d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties du présent régime ne sont pas maintenues.

(1) Pour toutes les dispositions postérieures au 30 juin 2009.

## Article 3 - Définitions

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

On entend par garanties, le droit de bénéficiaire du pmiéat des indemnités, en cas de saunenvre fturue d'un des reiquss incapacité, invalidité, décès.

On entend par prestations, le peeamnt efitfec des indemnités cuellneortcats deus puor un rsquie déjà réalisé.

On entend par mmreebs adhérents, les etrnrepises reavlnet du chmap d'application du présent acocrd et qui adhèrent au ctrnoat d'assurance des ogermansis désignés au présent accord, aifn de cviorur les eagemgntens pirs à l'égard des meermbs participants.

On entend par mmrebes participants, les salariés des meebmrs adhérents, bénéficiaires des gaetinrs et pseaitrns définies au présent accord.

## Article 4 - Traitement de base

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Par ttrenaimet de base, on etnend les aeonttnpemips bturs svaernt de bsae à la déclaration anlenlue des terntmeaits et saailres frioune par l'entreprise à l'administration des cttronniibus directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le reenvu des psenneors physiques, dnas la ltimie de 4 fios le pafnold aneunl de la sécurité sociale.

Le tiaternmet auennl pirs en considération puor le calucl des pasritoents en cas d'incapacité de tiaravl est égal à 4 fios le moannt du tteimnreat menuesl heubital des 3 mios précédant ceuli de l'interruption de travail, majoré des indemnités et/ou pmires sreevis au cuors des 12 mios qui précèdent litade iteprtoinurn de travail. Les salariés pirs en considération snot cuex qui snot déclarés par l'entreprise sur les états de tamietenr définis à l'article 9 du présent accord.

Si au mmeont du sinistre, le paartpincit ne ciapotmt pas 12 mios de présence, le teimnrtaet srait rétabli sur la bsae annuelle. Si le décès siurnvet pndeant une période d'incapacité ou d'invalidité, le tmntaereit svrnaet de bsae au cualcl des cutpaaix giranats srea ceuli des 12 mios de salarie précédant l'arrêt de taviarl revalorisé dnas la même piotooprnn que l'évolution de la veluar du point de reatrite ARRCO.

## Article 5 - Garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

### A.-Montants des garanties

Le décès est établi par la timassonirsn à l'assureur d'un cfaieitcrt oiiefcfl de décès. Snot assimilées au décès, les sauitoints d'absence au snes des airtcls 112 et stuainvs du cdoe cviiil ou de diaroitispn au snes des alreitcs 88 et stuivans du cdoe civil jeudceiiminart constatées.

### Risque décès

Le mnonatt du ctipaal versé en cas de décès ou d'incapacité ablosue et définitive d'un salarié affilié est fixé comme siut en ptargnecoue du temtrnaiet aunnel de bsae :

? ? célibataire, veuf, divorcé, snas psenorne à cagrhe : 90 % ;  
? ? marié, ou pacsé dpueis au monis 2 ans, snas poersnne à cgarhe : 120 % ;  
? ? célibataire, veuf, divorcé aevc 1 prsenone à crghae : 150 % ;  
? ? mtrioaoajn par pnresnoe supplémentaire à chagre : 30 %.

On eetnd par pesronne à cagrhe :

a) Les eafntns menuris nés de l'assuré ou de son cinnoijt ou de la prosnee aevc laluelque le bénéficiaire est pacsé depius au mions 2 ans, asini que les eftnnas adoptés ennatrat en lgine de coptme puor la détermination du norbme de ptars en vue de clcual de l'impôt sur le revenu.

Sont assimilés : les etannfs de monis de 25 ans qui pnivueoursr lures études ou suos ctnoart d'apprentissage, anisi que les entfnas aintetts de maalide chiougrne ou inulbacré dnas l'impossibilité paetenrme de se lievr à un tirvaal salarié et qui, à ce titre, ont bénéficié jusqu'à l'âge de 20 ans des avgaantes de la sécurité sclioae en qualité d'ayants doit de l'assuré ;

b) Les adnseantcs de l'assuré ou de son connoijt ou de la porense aevc lllaeque il est pacsé dipeus au mions 2 ans, emeinfveectft à crgahe de l'assuré au snes de l'article 196 du cdoe général des impôts.

### Invalidité aublsoe et définitive

L'invalidité ablouse et définitive entraînant le csnameelst en 3e catégorie d'invalides en alippiaotcn du décret n° 60-993 du 12 sebmptre 1960 et de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, dnone leiu au paeienmt anticipé au cipatal ci-dessus défini.

### B.-Risques couverts

Tous les ruiessqs de décès tles que ci-dessus définis snot gtraains snas rstrcieoitrn territoriale, qulele qu'en siot la cause, suos les réserves ci-après :

a) Conformément aux ditinisoopps de la loi n° 2001-1135 du 3 décembre 2001, le décès qui résulterait du siudcie du piicntpaart itennvreu dnas la première année de l'adhésion ne srea pas grtnaai au tirte du présent accord. Tuot décès résultant du suidcie du pairtpicant iarnnenntet à cetmopr de la 2e année au tirte de llqluae le salarié bénéficié du régime srea en rcnavhee pirs en cghare au trtie du présent régime ;

b) La gartinae pndrera eefft en cas de gurree cvllie ou internationale, dnas les cnidtonois prévues par la législation sur les arsuencass sur la vie en tmpe de greure ;

c) Le rsuqie de décès résultant d'un aincdect d'aviation n'est gartnai que si le ptnirapcait décédé se taruoivt à brod d'un ariepapl pruvou d'un citearfict vlbaale de navigabilité et coindut par un piotle possédant un beervt valable, le potlie pn'avout être le ptiaaricnt lui-même.

La gnaairte en cas d'invalidité asboule et définitive n'est pas accordée lsquroe l'état d'invalidité résulte d'un des cas où le décès ne seairt pas garanti.

### C.-Bénéficiaires et paienmet des prestations

En cas de décès

Hormis le cas de naofiiicottn par le salarié d'un bénéficiaire autre que cuex prévus par le présent article, le ciatpal est versé en piemrer leiu au connoijt non séparé de diort ou de fait, ou à la psrenoe aevc laluelque il est pacsé dpeuis au moins 2 ans, ensiue par parts égales aux eanfntns du panriaptct légitimes, reconnus, ou adoptifs, à défaut des petits-enfants, à défaut de decnsnadece drcitee à ses ptnears ou grands-parents survivants, eifnn à défaut de tuos les susnommés, les cpuiaatx rvnneeieint à la sssuccioen puor svuire la dévolution légale.

En cas de décès, les aaytns droit et/ ou l'entreprise dievont aisver l'organisme assureur, par écrit, dnas les 3 mois, et lui arseesdr

tutoe pièce jiiatfiutcvse du décès, de sa casue et de la qualité de pnnresoos à charge, qui srea demandée par les oesrmgnais désignés par le présent accord.

En cas d'invalidité asoulbe et définitive (IAD)

En cas d'invalidité aousble et définitive anyat entraîné le csenlmaset en 3e catégorie d'invalidité au snes des dpinssooitis de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, le pinaptcairt ou son eopyuemlr diot en faire la déclaration à l'organisme assureur, dnas le délai de 3 mois, et fnrouir à l'appui de cette déclaration une aoesstttain détaillée du médecin tinatrat du paaitinpcrt anisi que la noiotcfatin de cnelesamst par la sécurité sciolae en 3e catégorie d'invalidité.

## Article 6 - Allocation d'éducation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

En cas de décès d'un salarié lsisanat un ou puluresis eatnfn à crhage au juor du décès, il est versé, puor caqhue enfant, une ataicololn d'éducation exprimée en pceoutagre du tiererntamt de bsae défini au présent accord.

Ce pcegetonuae est égal à :  
? 8 % jusqu'au 30 setprbmee de l'année clivie au corus de lqlealue l'enfant aniettt son 18e asaéirvrine ;  
? 10 % jusqu'au direner juor du tsrimete cvuil précédant celui au crous duquel l'enfant csese d'être à chrage au snes défini à l'article 5 et, en tuot état de cause, au puls trad le 30 sepemrbrte de l'année ciilve au cuors de lluqleae l'enfant anetitt son 25e anniversaire.

Cette aocltiolan est également versée en cas d'IAD.

La notoin d'enfant à chrage est itudenqie à clele définie à l'article 5.

Est également considéré à cagrhe l'enfant né de l'assuré divorcé, confié à l'ex-conjoint et puor leuqel l'assuré décédé était astreint, jusqu'à la dtae du décès, à vmrnseeet d'une pionesn arinteimale par décision de justice.

Les aocitanllos snot pybaeals par tirestmre ciivil à temre échu, snas partroa d'arrérages au décès.

Le pmierer pnimaeeet a leiu le dienrer juor du temrirste civil au cruos duquel le salarié assuré est décédé.

La rtnee est revalorisée au 1er jnvaeir de caqhue année sleon la vatrioain du point de rateitre ARRCO. Ces modalités paneroiut néanmois fraie l'objet d'un noveul eexamn et, éventuellement, d'une mfidiiotcoan par décision de la csomoimsin paritaire, après aivs des ogsnameirs gneotinresais et au rrgaed des résultats d'exploitation.

Lorsque l'enfant dveient oierphln de père et de mère, et puet prétendre à ce ttrie à la pnseion d'orphelin du régime de rteritae complémentaire, l'allocation d'éducation est doublée.

Il est cpaednnet précisé que le total des différentes allooatincs d'éducation srveeis simultanément au titre du décès d'un assuré ne puet excéder 100 % du tneatiert de bsae ; dnas un tel cas la rente sviree à caqhue enanft est réduite proportionnellement, de stroe que le mxmiam de 100 % ne siot pas dépassé.

## Article 7 - Maintien de la garantie décès, invalidité permanente

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Conformément aux dsooitiispns de l'article 7.1 de la loi du 31 décembre 1989, en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du cnatort d'adhésion, la gaairtne décès srea muintaene au pofirt des bénéficiaires du régime en état

d'incapacité ou d'invalidité indemnisé au ttrie du présent régime, au juor de la dtae résiliation ou du non renouvellement.

N'entre pas dnas le mentiaen de la gritnaae en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du coarntt d'adhésion l'invalidité aluobse et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié sneranuvt postérieurement à la dtae d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du cranott d'adhésion.

La rstaivoerolian du sraliae de référence sevanrt au culacl des pnarsoietts csese à la dtae d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les eocniuxlss de gnraeitas prévues par l'accord s'appliquent également à la griaatne décès mntaiene en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du ctornat d'adhésion.

La gtniraae décès, tllee que définie ci-dessus, est meitannue jusqu'au temre de la période d'incapacité de tiraavl ou d'invalidité indemnisée au titre du présent accord.

## Article 7 bis - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

A. - Bénéficiaires et graaenits mtaeniens

En cas de caisosten du caontrt de tiaravl non consécutive à une ftuae lduroe et onrvaut doit à psire en charge par le régime oolbgirtiae d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2, bénéficie du mitneian à ttrie giruatt des gaaients prévues aux atlirces :

- acritle 5 " Décès et invalidité asoulbe définitive " ;
- atlirce 6 " Aociolltan d'éducation " ;
- aclirte 8 " Incapacité de tiavral et invalidité ".

Les gaiertnas mnteineaus au bénéfice de l'ancien salarié snot celes en vugieur dnas l'entreprise.

Les dotirs grtinaas par le régime de prévoyance au tirt de l'incapacité teamopirre et de l'invalidité ne pneevut cnuidore l'ancien salarié à pveoecrier des indemnités d'un mannott supérieur à ceuli de l'allocation ntete du régime olarbitoige d'assurance chômage à lulaqele l'ancien salarié oruve doit et qu'il aaurit perçu au ttrie de la même période.

L'employeur siglnae le maitinen de ces greianats dnas le cirifectat de tvraial et imrnfoe l'organisme arsuuser de la csaoesitn du ctarot de travail.

L'indemnisation de l'incapacité de tiarval inriteenvt à cmotper du 61e juor d'incapacité de tarvial cotinnue médicalement constatée et oruvant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, qlleue que siot l'ancienneté du salarié à la dtae de csaeoistn du ctraot de travail.

Le dspiiotosif de portabilité s'applique à touets les cstisoaens de ctorant de tvarail snnreavt à copemtr du 1er juin 2015.

B. - Teriemnatt de bsae

Le ttnramieet de bsae sraenvt de bsae au cluaccl des patretisons

est celui défini à l'article 4 étant précisé que la période psire en compte est celle précédant la dtae de rputrue ou de fin du canortt de travail. Puor la détermination du timenratet de base, snot exelucs les smmeos liées à la rurupte ou à la fin du cantrot de trvaial (indemnités de licenciement, indemnités csmetoacempirs de congés payés et tueots aetrus somems versées à tirte exceptionnel).

#### C. - Durée et lemiits de la portabilité

Le matiinen des granaeits est alcbbiplae à cmopetr de la dtae de csesioatn du cortant de tarvial et pdaennt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du deenrir cratont de tiavral ou, le cas échéant, des dnreirs cottnars de tarvial lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aidrnre au nbmroe supérieur, snas puvoior excéder 12 mois.

Le bénéfice du mniieatn de ces gneraaitis est subordonné à la cotodiion que les dtiors à cruutveroe complémentaire ainet été oertuvs chez le dnreier employeur.

L'ancien salarié jfiutse auprès de son omasirnge assureur, à l'ouverture et au corus de la période de maitienn des garanties, de ses dtiors à l'assurance chômage.

La sesnsiopun des alooilcnas du régime oatlgbirooe d'assurance chômage, puor casue de maalide ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur la durée du mintiean des gtaearins qui ne srea pas prolongée d'autant.

#### D. - Cas prcuialietr des lencmnitieecs économiques et catioessn d'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un lnicecemeit puor moitf économique ou en cas de perte d'emploi par stuie de ctosieasn d'activité de l'entreprise adhérente, il est cnvoenu les dipsoitsnios snvieatus :

- la durée mimlaaxe prévue au deuxième pgrahape du C ci-dessus est portée à 18 mios ;

- le pmnonereolgt de durée au-delà de la durée de la portabilité ne crovue que le mtaneiin des gteanairs prévues à l'article 5 " Décès et invalidité alsobue définitive ".

#### E. - Ficnenemant de la portabilité

Le feennmaict de la portabilité fiat ptirae intégrante de la coitoitsan prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dtpsiisoif de portabilité srea établi lros de la présentation auenllne des résultats du régime de prévoyance.

#### F. - Conuacomiiitmn

La nctie d'information établie par les oegasirnms aursesurs et rmeise au salarié par l'employeur meeonntnira les cnidtionos d'application de la portabilité.

#### G. - Cemhnaengt d'organisme auuerssr

En cas de cgnamhheet d'organisme assureur, les pisttonreas en cruos snot menteanuis par le précédent oagrisme assureur.

Les bénéficiaires du dissopiitf de portabilité rleanvet des présentes satpnliouts seornt affiliés dnas les mêmes ctidnionos auprès du nuovel ogriamsne assureur.

## Article 8 - Garanties incapacité de travail et invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

#### A. - Mnntaot des ganitears Incapacité tpmriroeeae complète de travail

L'incapacité de taarivl est la situotain tiarprmoee du salarié gantrai qui ne puet execrer son activité pfoenrsslonele normale, puor des risaons médicales identifiées, tnanet à un état ptlquhoiogae dû siot à une mdaiale siot à un accident.

La mdilaae ou l'accident puet ou non avoir une ogriine liée à l'activité professionnelle.

L'incapacité totale, gtrianaee au trite du présent régime, cennoce le salarié se tarnuvot dnas l'impossibilité abluose d'exercer totue activité professionnelle.

L'incapacité est nécessairement constatée par un médecin et établie par la tsmsrnoaisin à l'organisme assureur, à l'initiative de l'entreprise, de l'attestation oecliiffle d'arrêt de travail.

Cette traissonimsn diot être réalisée dnas les 7 juors du début de l'arrêt de travail, lrosque la ganraite crovue le srisntie dès le 1er juor ou anvat le temre du délai de frsaichne lqorsue un tel délai est prévu par les dptisssoniois spécifiques du présent accord.

Les rrneulvmelteeos snot tmsnrias dnas les 7 jorus de luer établissement.

Le bénéfice des prisnteaots est dnoc conditionné au recespt par les ptiaprcitnas des oobliangtis snaitevus :

- froiunr dnas les délais riques un arrêt de travail, prudoit suaf urgegce par le médecin tantriat ou un médecin precrisr par le médecin taanitrtr ;

- iemrfnor l'entreprise du leiu aueuql il puet être contrôlé pnanedt son arrêt de trvaail ;

- se cemrfoonr aux heerus de sreioits autorisées par son médecin traitant.

Ces ogonbatilis snot réalisées snas préjudice de l'obligation éventuelle fitae au salarié gtrnaai d'avoir à prévenir son euyelompr de son arrêt par tuot artue myeon et dnas tuos aterus délais.

Si un paiprtacnit est aietntt d'incapacité tmeapripoe tlaote de travail, par situe de madlaie ou d'accident, et bénéficie à ce tirte des patsnieorts en espèces de la sécurité soacile au trite de l'assurance malidaee ou de l'assurance maldiae de lugone durée, il perçoit à prair de l'expiration du délai de fihacrnsse défini aux cnoitdnos ci-dessous, une indemnité journalière complétant les potetnsiars de la sécurité silacoe à conerncucre de 78 % de la 365e ptraie du teamrientt de bsae défini à l'article 4.

Si un pipairatcnt est ainettt d'incapacité teriomarpe complète tloate de travail, par situe d'accident du taavirvl ou maialde professionnelle, et bénéficie à ce trtie des proesatints en espèces de la sécurité solaice au ttrie de l'assurance maadlie ou de l'assurance madlaie de lognue durée, il perçoit à patrir de l'expiration du délai de fanhricse ci-dessous explicité, une indemnité journalière complétant les psioetratns de la sécurité salioce à cccornunree de 90 % de la 365e partie du tinereatmt de bsae défini à l'article 4.

En tuot état de cause, ces gainreats ne dionvet pas cnuridoe à verers à l'intéressé un mnaotnt supérieur à la rémunération nette qu'il aiurat eceefivftment perçue s'il aiavt continué à travailler.

Cette indemnité est due tnat que la sécurité slaoice menatniit le pmneaieit de ses indemnités journalières et au puls trad jusqu'à la fin de la période de 3 ans qui siut la dtae d'arrêt de travail.

Elle est payable, à treme échue, dnas les ctidiononis siautvens :

- assuré aanyt mnios d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise, à ctpmeor du 61e juror d'arrêt de tvarail ctoniu ;

- assuré aanyt puls de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, après épuiement de la gtaanire de minaeitn de salaire, tlele que prévue par l'article 10 de l'annexe " Agetns de ptdicuo " et l'article 5 de l'annexe " Antges feontinlcs et aegnts d'encadrement de la cievtnnoon celovlicte de la fociaiatbrn de l'ameublement ", suos réserve que l'arrêt de taviral qui fiat l'objet de l'indemnisation ait été au mmniuim de 60 jours continus.

Ce délai de fnhrsacie est appliqué à l'occasion de tuot arrêt, suaf dnas les cas où une nullovee ioietunptrrn après resipre du tiaarvl n'a pas fiat l'objet de l'application par la sécurité slacoie de la farnhnie prévue par le cdoe de la sécurité sociale.

#### Invalidité

L'invalidité est la stitiauon définitive dnas leuqalle se tuvore le salarié garntai qui ne puet ecerexr son activité psnrsfeleooline nlmraoe puor des rinoass médicales identifiées, tanent à son état ptgaluqihooe dū siot à une madilae siot à un accident.

Est prise en coptme au ttrre du présent cnotart l'invalidité dtie de 1re, de 2e ou de 3e catégorie, par référence au csemanlest effectué par les scireves de la sécurité sociale.

L'état d'invalidité est établi par la tnraimsoissn de l'attestation de clmsnesaet en invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie réalisée par la cassie pmraire d'assurance maladie. Le cslsemeant en invalidité ainsi réalisé par la cssaie primrae d'assurance midlaae s'impose à l'assureur.

L'attestation est tmirsase siot dermeinectt par le bénéficiaire à l'organisme aeuursr si le ctonart de trivaal de l'intéressé est rompu, siot par l'employeur si le bénéficiaire est toourjus iniscrt à l'effectif de l'entreprise.

Invalidité ptenenarme patierlle : 1re catégorie d'invalides :

Le mntanot aunnel de la retne invalidité 1re catégorie est égale à 20 % du tearimtnet auennl de base.

La rntee d'invalidité est manntiuee à l'intéressé asusi ltomgepns qu'il perçoit une poenism d'invalidité de la sécurité sociale. Ctete rntee est sudsneupe si la sécurité sacloie sspuned le vesmrneet de sa pprroe pension.

Lorsque le pntaciapit viimctce d'un aecidnt du tavaril ou d'une mladaie pinlsefronesole perçoit, à ce titre, de la sécurité soclaie une rntee calculée en fniotocn d'un tuax d'infirmité au mnois égal à 66 %, il arua droit à un complément de rntee égal à la différence ernte :

- d'une part, le cmuul d'une rntee d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sicaloe et les patrsniotes prévues ci-dessus ;

- d'autre part, le cmuul du montnat de la rente emvneeftcefit versée par la sécurité saolcie au ttrre de la législation sur les accdentis du taarvl et éventuellement de la rémunération de l'activité peillarte du salarié perçue au cuors de la période des prestations.

Le ttaol des pnttoeaisrs prévues par le présent article, des prtoiestnas de la sécurité " saoilce et du slraiae éventuel perçu par le pctiaipant ne purora excéder 100 % du teatnmriet de base.

Invalidité peeratmne ttaloe : 2e ou 3e catégorie d'invalides

En cas d'invalidité pneretmnae totale, est gaarnti le vnsermet d'une rente dnot le mnaotnt auennl est égal à 25 % du temnrteat aunnel de base.

#### B. - Risueqs exclus

Les aedtniccs et mildaaes régis par la législation sur les pensinos miirtleias et cuex suraenvnts à l'occasion d'exercices de préparation mltriaie ou en résultant.

Les actendcis et mdialaes dus aux effets dticres ou iendctirs d'explosion, de clhauer ou de roaaitdn pnenravot d'une

toianmuatrrsn du naoyu de l'atome telle que, par eplexme : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fiat de ridnaotias provoquées par l'accélération ailfeilitcre de pitlerucas atomiques, à mnios qu'un acicednt du taarvl ou mildaae pefnrslolinsoee siot rneunoce dnas les fermos légales.

Les rixes, suaf le cas de légitime défense.

Les adnieccts et midleaaes résultant de tentaevtis de siucdie ou mtoanliiuts vlanieotrs ineentvrnat au cruos de la première année de bénéfice du régime.

A l'occasion de guere clivie ou internationale.

A l'occasion de la prautqie par le salarié garntai de courses, mhacts ou piars (sauf compétitions sotripves normales).

A l'occasion de démonstration ou de compétition aérienne de toute nature, à lqleale piatcripe amneitcvet le salarié garanti.

A l'occasion d'un acdcient de la rutoe puor lequeul la responsabilité du salarié gaantri est suele en cause, s'il est établi un tuax d'alcoolémie supérieur à la législation en vigueur.

A l'occasion de l'usage de stupéfiant, lorsqu'il n'entre pas dnas le crade d'un tmeitnaret médical pcrresit et suos réserve qu'il siot établi que la cause du snitrise est dcriteiemnt liée à cet usage.

#### C. - Coasetisn du pneemiat des prestations

Le pmnieaet des prtseiotas deus au ttrre du présent actirle csece à la dtae d'effet de la pneiosn vieillesse.

#### D. - Revalorisation

Au rgaerd des résultats d'exploitation, les pniaotesrts srievs pevuent être revalorisées au 1er jaevinvr de cqhuae année selon les ciffntceois de rasvielaroiton définis par la sécurité sicloae puor ses rneets et pensions. La décision est prise par les paarietrsnes sacioux réunis en cmssiomion pitaairre prévue à l'article 9.

## Article 9 - Gestion des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Les gaeratnis snot assurées par les omreignsas asuerruss sélectionnés par les sgtinriaees et visés à l'article 10 du présent accord.

Ces osmeiagrns gaensiantrst les eanegmgtens pirs au ttrre du présent accord, en criranpttoee de la peroitcepn des csionittoas prévues à l'article 12.

Ces oameinrgss établissent un cotmpe auennl d'exploitation du régime solen les pcinirpes définis à l'annexe I.

Ils cutoinntest une pisvoiron d'égalisation et les fodns de régulation sleon les pecrinips définis à l'annexe I.

En cas de cneaenghmt d'organisme d'assurance, les roaonsiverialts des piorstetans en corus de srcieve sornet pioveisurus seoln les dnosiistoips prévues aux airtelcs 6, 7 et 8.

- siot par les osmignreas précédemment désignés dnas la liimte des povnorsiis et réserves constituées ;

- siot par les nueavox organismes, ntomnaemt dnas l'hypothèse où les pinoovirss tnceqhiues des ptoisnretas en corus de scireve étaient transférées selon les doospitsinis tceeiqnuhs mises en

oeuvre.

L'entreprise doit offrir tous ses salariés répondant à la définition de l'article 2. Les cotisations sont payées à la fin de chaque trimestre par l'entreprise qui est seule responsable de leur versement.

A l'appui du principe des cotisations à l'organisme assureur dont elle relève, l'entreprise assure la prise en compte des salariés neenueomvllt inscrits ou radiés. À la fin de chaque année civile, l'entreprise assure à l'organisme assureur un état nominatif des salariés en luns ou des sommes versées de base aux garanties.

## Article 10 - Mutualisation des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Les dirigeants de la convention collective de la branche de la fabrication de l'ameublement ont constaté que la mise en œuvre du régime de prévoyance nécessitait, pour permettre de renforcer la solidarité sociale préexistante entre les entreprises de la branche et leurs salariés, que soient désignés les organismes arrués du régime.

Dans l'hypothèse de la désignation de plusieurs organismes, le caractère d'un régime unique doit être respecté. Ces derniers :

- doivent offrir les mêmes modalités de gestion et respecter les mêmes couvertures et cotisations, conformément au présent accord ;

- doivent établir un compte de résultats consolidé de l'ensemble des entreprises ayant adhéré auprès des organismes désignés, avec des réserves et fonds propres ;

- s'engagent, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi Evin, à établir et à rattacher aux entreprises cotisatrices un rapport sur les comptes avant le 30 août de chaque exercice.

Ont ainsi été désignés comme organismes agréés du régime :

- l'APGIS pour :

- Ain ;
- Alelir ;
- Ais (Hautes) ;
- Alpes-de-Haute-Provence ;
- Alpes-Maritime ;
- Ardèche ;
- Ariège ;
- Aube ;
- Ardennes ;
- Bouches-du-Rhône ;
- Cantal ;
- Canche ;
- Charente-Maritime ;
- Cher ;
- Corrèze ;
- Corse (Corse-du-Sud et Haute-Corse) ;

- Côte-d'Or ;
- Côtes-d'Armor ;
- Creuse ;
- Deux-Sèvres ;
- Dordogne ;
- Doubs ;
- Drôme ;
- Finistère ;
- Gard ;
- Gers (Haute) ;
- Gers ;
- Gironde ;
- Hérault ;
- Ille-et-Vilaine ;
- Indre ;
- Indre-et-Loire ;
- Isère ;
- Jura ;
- Landes ;
- Loire ;
- Loire (Haute) ;
- Loire-Atlantique ;
- Loire ;
- Loir-et-Cher ;
- Lot ;
- Lot-et-Garonne ;
- Lozère ;
- Maine-et-Loire ;
- Mayenne ;
- Mayenne ;
- Nièvre ;
- Puy-de-Dôme ;
- Pyrénées (Hautes) ;
- Pyrénées-Atlantiques ;
- Pyrénées-Orientales ;
- Rhône ;
- Saône (Haute) ;
- Saône-et-Loire ;
- Sarthe ;
- Savoie ;

- Sivoae (Haute) ;
- Tran ;
- Tarn-et-Garonne ;
- Var ;
- Vaucslue ;
- Vendée ;
- Vinnee ;
- Vinene (Haute) ;
- Yonne ;
- l'AGRR Prévoyance puor :
- Asnie ;
- Andeerns ;
- Abue ;
- Caoldvas ;
- Enosnse ;
- Erue ;
- Eure-et-Loir ;
- Hauts-de-Seine ;
- Mnahce ;
- Mrnae ;
- Mrnae (Haute) ;
- Meurthe-et-Moselle ;
- Mesue ;
- Moslele ;
- Nrod ;
- Osie ;
- Onre ;
- Piars ;
- Pas-de-Calais ;
- Rihn (Bas) ;
- Rihn (Haut) ;
- Seine-Saint-Denis ;
- Seine-et-Marne ;
- Seine-Maritime ;
- Smome ;
- Trroiriete de Berlfot ;
- Val-de-Marne ;
- Val-d'Oise ;
- Vogses ;
- Yvelines.

Les modalités de la miiutlatsouan pnonoelrfelsise ont fiat l'objet des études teiqechnus nécessaires.

Les cdotionins de cttee mosaautilitun seonrt étudiées tuos les 5 ans. II srea analysé ntaomment :

- l'état facniniier du régime ;
- la nruate des rtiolneas ertne les entreprises, les salariés et les orignsaems aesrrusus ;
- les améliorations egaibesnvaes et ansyale des pastnoreits ;
- les coûts de gestion.

Un appel d'offres srea réalisé auprès d'au mnois 5 oesmrgnias aeurrsuss habilités, par les penatiaerrs sociaux. Les piateranres suoiax cutoinnorent à développer et étudier tutoes les améliorations du régime par aeavnnt au présent accord.

L'adhésion au régime gaantri auprès des osremngais désignés à l'article 10 s'impose à ttoues les esitrenreps rlveaent de la brhacne de la fibrcioaant de l'ameublement. Cependant, les eietrnprses rlnevat de la bhacnre qui jiiutesfnt friae bénéficiier luers salariés d'un régime au mnois équivalent antérieurement à l'entrée en vugueir de l'accord du 10 jielult 1996 pevenut mienintar luer adhésion à ce régime, à cdotiion de mniteianr luer régime dnas les mêmes cdoitonnis que cllees du présent accord. Ttuoe mdiioctaifon de régime ou volonté de cnegahr d'organisme asuesurr drvea criudone l'entreprise concernée à adhérer aux ogainsemrs désignés au présent arcocd (1).

En qualité d'organismes assureurs, l'AGRR prévoyance et l'APGIS, chcnuae puor les etrirsnpes la concernant, snot chargées de rielulecr les adhésions des eepirtensrs de la branche. II luer anaiptrpet de mettre en ouerve tueots procédures y cimpros ctunioiesetes nécessaires, le cas échéant, par délégation des satrnieagis du présent accord. L'AGRR prévoyance et l'APGIS tdoirnnet informée la csomisomin piartriaie de tuotes difficultés liées à l'adhésion des ererpitenss concernées et à l'application de l'accord ; la cossimoimn prittraaie luer fuirrona tutoes les ioifarmotnns prmttaneet d'identifier les ernesitpres etrannt dnas le cmhap d'application.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiintpiooss du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saocle (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).*

## **Article 11 - Indivisibilité des garanties et de l'assurance**

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

En croniaetrpe de luer désignation, les ogniersams aurrusses s'engagent à mnitenair lures engagements, en cas de dénonciation du présent acorcd liée à une décision dnot ils aniareut l'initiative ou l'imputabilité (hausse des tuax de ctaioston notamment). Cet emennagegt vuat penadnt ttuoe la durée du préavis de résiliation et pdaennt la période légale de svurie de l'accord dénoncé.

En outre, ils s'engagent, en cas de résiliation des adhésions des eirseptensr consecutive à une dénonciation de l'accord, à minteianr les gtinaraes invalidité et/ou décès aux paetraeirss en état d'incapacité et/ou d'invalidité à la dtae de ltaide résiliation. Ils s'engagent également à fiare bénéficiier les parterstaies des rvriaietlooasns fuertus déterminées par référence à la mnneyoe des rostrenloaiaivs qu'ils pitnaeurqt sur des entngeemags de même nrutae dnas la ltimie des ponvrissios et réserves constituées.

Toutefois, si d'autres oagnsmries d'assurance snot désignés puor

la gositen du régime, il est convenu qu'à la dndmaee des peireatrans siocaux l'ensemble des pvnooriiss techniques, poosinvis d'égalisation et fdnos de régulation pseuinst être transférés auprès des nauvueox organismes. Ces direnres rpeernennt aolrs l'ensemble des eantgmeegns définis ci-dessus.

## Financement des garanties

Article 12 - Régime de prévoyance  
*Remplacé en date du 1 mars 2006*

La catsiiton est fixée à 1,18 % des tretiatmens de bsaee du pensreonl affilié ; ctete ctatoisoin intègre le faeicmennt du mateiinn dnas la gîntraee décès conformément aux dpooitnsiiss de l'article 7.1 de la loi Evin. La vtetioialnn par risuqe s'établit cmome siut :

- 0,21 % puor le caatipl décès (art. 5) ;
- 0,06 % puor l'allocation d'éducation (art. 6) ;
- 0,91 % puor l'incapacité de tiraavl et l'invalidité (art. 8).

La caoitisotn se répartit à hutaeeur de 0,472 % (40 %) à la craghe des salariés et 0,708 % (60 %) à la crgahe de l'entreprise.

Les paeenratirs sociaux, réunis au sien de la csmoiiimosn piatirrae PREVIFA, poornnt décider de l'application d'un tuax d'appel minoré sur cttee cioisatton en cocieatnortn avec les oeanigrmss assureurs, en fctnooin de la stoatiun techuinqe du régime, après cnoicamomiutn des études et asleyans nécessaires à ctete décision.

A contrario, au cas où cette ctoasitoin ne pmairteetr puls d'assurer l'équilibre du régime, les sagiaritnes du présent arccod étudieraient avec les omngsrieas aruusress les adpottianas à envisager.

Une pritae des coaioinstts pioraurt être prélevée, le cas échéant, sur le fdnos de régulation constitué à cet effet, dnas la lmtiie des disponibilités de celui-ci, et portées au cmopte de résultats, solen les modalités définies par les pineaetrars sociaux.

Article 12

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le tuax de ctoaitosn est fixé à 1,18 % du tantemiret de bsaee du posenrenl affilié. Cttee ctoiistoan intègre le fnemnceint du mteiainn dnas la gnaratie décès conformément aux dpinssotiois de l'article 7.1 de la loi Evin.

La vliiattoenn par rusqie s'établit ansii :

- 0,22 % puor le cpiaatl décès ;
- 0,09 % puor l'allocation d'éducation ;
- 0,31 % puor l'incapacité de travail
- 0,56 % puor l'invalidité.

La ciootasitn se répartit à heatuur de 0,472 % (40 %) à la caghre des salariés et à 0,708 % (60 %) à la crhage de l'entreprise.

Les prerinaeats sociaux, réunis au sien de la coossmiin partairie PREVIFA, ponrurot décider de l'application d'un tuax d'appel

minoré sur ctete ctsaiootin en ctoareoitcnn avec les omagreinnss assureurs, en fociotnn de la satiutotn tqhnieue du régime, après cimaumncoiotn des études et aseanlys nécessaires à cette décision.

A contrario, au cas où cette ciotostain ne prtteraeimt puls d'assurer l'équilibre du régime, les sernataigis du présent aroccd étudieraient avec les orismgenas auserurss les aatdipotnas à envisager.

Une patrie des csoaititnos piroruat être prélevée, le cas échéant, sur le fnods de régulation constitué à cet effet, dnas la lmiite des disponibilités de celui-ci, et portées au coptme de résultats, soeln les modalités définies par les pteearniars sociaux.

## Article 13 - Information des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Chuaqe ernteispre s'engage à rmetetre au paipanrtcit la ntcoie d'information rédigée par l'organisme auruessr ansii que totue asilttucoaain et miadocitfion de ctete notice. La nocite d'information détaillée définit les gnraetais prévues par le ctraont et lerus modalités d'application (loi du 31 décembre 1989, art. 12, alinéa 1). Puor ce faire, les preraeantis sicouax développeront les myneos d'information nécessaires aux salariés et aux erreprintses sur le régime défini par le présent accord.

## Article 14 - Gestion paritaire du régime

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Les seaainritgs de l'accord décident de cifneor à une cmssiimoon pirtaaire désignée au neviau de la barhnce des mossinis spécifiques en matière de prévoyance. Cette commission, à cmteopr de l'extension du présent accord, srea chargée d'assurer le suivi teuqchnie et la gieston du régime mias également, en tnat que cmooimissn piatrraie de branche, srea en mesure de décider de ses évolutions ou des aootadnpits qui s'avéreraient nécessaires. Elle srea dénommée " Cosomsiimn patiirrae PVIERFA ".

14.1. La pirate paolrtnae aussrera le secrétariat lié à la covcatioonn des mmebers et invités, à la rédaction des ctempo rdunes et à tuote formalité résultant des trauavx de la dtie commission. La cvaotcnooin pernairevda à cuhcan des mrbmees et invités dnas un délai, si possible, d'au mions 15 juors avant cqauhe réunion.

Elle est composée de 2 représentants de cuhncae des orgsaoaninits seidylnas sitanraeigs du présent aocrcd et d'un nmorbe égal de représentants patronaux.

En outre, siègent éventuellement en qualité d'experts auprès de cttee comsmission :

- un représentant de cuhcan des ogsniremas d'assurance désigné ;
- l'actuaire du régime désigné par la cosmoiiimn ;
- tuot exepert dnnot la csmiiosomn sirohetaaa s'adjoindre la

compétence.

La csiimoosmn ne se setbstuirua vlabnlameet à l'association PIEVFRA qu'au juor où la dotuolsiisn de cttee dernière srea effective, ctompe étant tneu des formalités aiimrdsivnetats requises, dnas les délais les puls ditgleins et prroua fnneocionr au juor de l'extension du présent accord.

Le cartnot d'assurance sourisct auprès des onrmgeaiss désignés srea amendé en conséquence, de sotre que ttuoe référence à l'association

PEVFRIA siot supprimée.

14.2.1. La comosmsiin ptiaarire PIFEVRA a puor mosiisn de contrôler les cdinooints d'exécution du régime :

- au paln tenuqhcie ;

- au paln financier.

Cpmtoe tneu de sa spécificité, la cmsosimion ausserra une velile régulière du feinnoncnéotmt du régime et mtreta en ouevre les menoys nécessaires puor rétablir un éventuel déséquilibre ou dmcensfnionoeytnt du régime.

La csommiison paairrtie PFIERVA est également compétente, conformément au présent article, puor négocier et mdifoier le cas échéant le régime tel qu'il résulte du présent aocrd et/ou du catnort d'assurance sucirost auprès des ogarsemnis désignés.

La csoimmosin se réunira cqhaue fios qu'elle le jregua nécessaire et au moins 1 fios par semestre.

14.2.2. Un fnods sicaol prroua être créé par la commission. Clele ci décidera de ses modalités de ftoenonmicennt et de finenancent en ctitoacnoern avec les omgsenrais désignés.

## Article 15 - Contribution de gestion pour l'animation de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Aifn d'assurer le pelin exercice, dnas des cotnindios pérennes et équitables, du driot à la négociation cltlioevce des salariés et ereyloupms de la branche, les parteianers siuoacx cnenoenntvit :

- que le sairale des meemrbs de la cmsiioomsn ptraiarie PEVRFIA srea mntneiau par l'entreprise dnot ils relèvent puor le tpems passé par eux en réunion. Les omasrinegs arseuusrs désigné à l'article 10 du présent aocrd uoseritnlit la prat nécessaire de la cnuitrotbion perçue au rmbnurmeoeset de ces rémunérations aux eiretpensrs ;

- d'affecter un caietrn puoertangce de la csitoioatn versée aux onmgiaress arussrues au rmsmbnueeerot des frais engagés par les peinearrats suiocax dnas le crade de la goiestn du régime, en vue de la préparation et l'organisation des réunions de la cmsosmsiin paitraie (frais de déplacement, tpmes consacrés aux taaruvx raeilfts au régime, etc.), études nécessaires sur le régime, l'information et l'accompagnement des salariés et des eirneprests sur le régime. Ce ptaugnrecoe srea réparti de la manière stvanieue

:

- 1/3 au fceenmnanit de l'exercice du doirt de la négociation ccilltevoe des salariés, réparti à ptars égales ernte les osnitaainorgs sacndileys représentatives peaitrs à la comossiin piarirate PIVERFA ;

- 1/3 affecté au fnameinnect de l'exercice du diort à la négociation cloitevcle des représentants des oagiiontsars plooriesneefnlss sanegtirais ;

- 1/3 affecté au fecanemnnit d'opérations cmeunoms d'information sur le présent accord.

Le puectorngae reetnu srea décidé cuaqhe année par la cosismoimn ptiriraae PVEIRFA après aocrd des ogmeisnras assureurs, dnas le cadre d'un aaennvt au présent contrat. II ne purora en tuot état de cuase dépasser 2 % de la ciatosotin versée.

Chuqae ptirae allctiaroae d'un bgudet srea ranbsoselpe de son ualotisiitn et ne porrua oneitbr acuune avnace ni complément en corus d'année civile.

Un état de l'utilisation de ces fndos srea établi périodiquement et au mions 1 fios par an.

## Article 16 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Le présent aocrd est conlcu puor une durée indéterminée.

Il puet être, en permanence, révisé dnas les cnnidtoios prévues par la loi.

Il doit, en tnat que de besoin, firae l'objet d'une révision, à l'occasion de l'examen qnaequuinl des cnondiotis de msie en ouerve de la mutualisation.

Il puet être dénoncé dnas les cnoidoitns légales.

## Article 17 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Le présent aocrd perrdna effet le 1er juor du mios suivnat la dtae de pbutoaciiln de l'arrêté d'extension puor tteous les eiesntperrs de la branche, y cromptis puor celles qui snot adhérentes à l'une des osgorntaaains pnrioefelfnosss signataires.

Dnas l'intervalle, les ditisspnoios de l'accord du 10 julilet 1996 coeinnoruntt de s'appliquer.

## Article 18 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2006*

Le présent aocrd srea déposé, conformément à la loi, et son eienotxsn srea demandée par la prtaie pnolarate au nom des signataires.

# Annexe I relative au régime de prévoyance Accord du 26 avril 2005

*En vigueur étendu en date du 26 avr. 2005*

La présente aexnne tcueqinhe a puor oebjt de définir les pcpriines et ogalbtniois des orngamises puor la gtosien tqhniecue et l'établissement des cteopms de résultats. Le cantort cncolu aevc les omaignerss drvea cptemroor une aennxe tchuienqe et financière qui précise les modalités de msie en oevrue et d'application de ces dispositions.

a) Pincipe de gtseion technique

Les omiesrnags désignés s'engagent :

- à metrte en ovruee une goesitn tihuqncee iediqtneue ;
- à gérer de manière toeatmentl aountmoe le régime résultant du présent accord, nmoteamnt au raregd de ceevrrutuos aeoidtllidnns pvuonat être seosrciuts par les membrbes adhérents ;
- à déterminer les pnvoisoirs tcieughens seoln les beass et modalités équivalentes, adaptées au coentxte spécifique du régime ;
- à suretotme aux ptniaarrees siuaocx ou au ciloelsenr tqicnuhee du régime teotus les modalités considérées ne relvaent pas serteimtcnt des ogtnbiloias légales ou réglementaires ;
- à établir un ctopme de résultats consolidé au neaivu du régime.

b) Eemasestlnibt des cmoteps de résultats

Le cptmoe de résultats établi par les ongarsmies désignés devra cptomoeerr :

- le détail des peotss (cotisation, frais, prestations...) ventilé par rusiqe ;
- le détail des pooinisvrs mathématiques et tnqicheues ventilé par rusqie ;
- les pitruods fancrinies affectés aux pirsinvoos et aux réserves.

## Avenant n 1 du 9 septembre 2005 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UANMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT ; FG BTP Bios CGT-FO ; FIOBPA CFE-CGC ; FNCB-CFDT.

*En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005*

Un duomenct theqicnue dvrea :

- préciser les bseas techniques, méthodes et hypothèses considérées (tables, taux, lios realteivs à la limtie d'âge paoblrbe de l'allocation éducation, barème arrêt de travail, méthodologie aelaicrltue d'élaboration des poisviorns forfaitaires, règles de pnnesoeriiovmnt du riqsue exonération, etc.) ;
  - jsiteufir le niveau des pvosirions constituées ;
  - eitcelixpr le clcual des putdrios farineins ;
  - fniorur des sattuiqitses sur les effectctis assurés et les sesritins réglés aevc un historique.
- Les comptes deainrvet être établis soeln les duex présentations :
- présentation cptalombe aevc rierspe des porsivvns antérieures ;
  - présentation par excecric de survenance.
- c) Aofitefcn des résultats

Les résultats des cepmots sfcuiecsss soernt affectés sleon une quote-part précisée au conartt à une pioirvson d'égalisation génératrice de pitrdous financiers.

Au-delà d'un mntnoat jugé suaffinst puor asesurr la pérennité teqhicune du régime, l'excédent derva aletmnier un fnods de régulation générateur de ptudoris financiers.

L'utilisation du fnods de régulation srea déterminée par la coissimmon paritaire.

d) Résiliation du contrat

En cas de résiliation, les pirinvosos mathématiques, la pviiiosrn d'égalisation et le fnods de régulation snot transférés, à la dendmae des ptneirareas sociaux, aux neauovux oegmsirans désignés. Le cedielarnr de tarsenfrt et les modalités de cclaul doeinvt être explicités dnas le cantort et entérinés par la cmmsiisoon paritaire.

Fiat à Paris, le 26 avirl 2005.

I. - Après avoir procédé à un apepl d'offres dnas les cdontoinis fixées par l'accord du 26 avirl 2005, les paererntias siocaux de la fbhariectoan de l'ameublement ont décidé de coeinfr à nouveau, à comeprtr du 1er jvanier 2006 et puor une période de 5 ans, la gitseon de luer régime de prévoyance " PFVIERA " à l'AG2R Prévoyance et à l'APGIS.

L'article 40 de l'accord du 26 avirl 2005 est dnoc rndeiuocot dnas l'ensemble de ses dispositions.

II. - Les 2 preeirms alinés de l'article 12 de l'accord du 26 avirl 2005 snot modifiés et luer snot substituées les dsntiopiioss saivteuns :

(voir ce texte)

S'agissant de l'éventuelle atténuation du taux de cotisation à compter du 1er janvier 2007, les parties susdites se prononcent après avoir pris connaissance des résultats de l'exercice 2005 et de la tendance de 2006, étant entendu que

## Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFFC ; FG-BTP-Bois CGT-FO ; FIBOPA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

Dans l'attente de la transposition de la directive 2003-59, ce dernier prévoit les conditions d'exercice de la profession de conducteur routier et les modalités d'organisation des services routiers, notamment du transport routier privé de marchandises ;

Conformément à la loi Gaspar du 6 février 1998 et après accord :

- du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 (JO du 10 novembre 2004) ;

- de l'arrêté ministériel du 24 juin 2005 publié au Journal officiel du 29 juillet (relatif à l'agrément des entreprises de transport)

## Accord du 17 septembre 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	UNMAA ; UFINA ; GFPO.
Syndicats signataires	FCNB CFTD.

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008*

Les partenaires sociaux, conscients de l'évolution du contexte économique et social de notre pays, ont décidé de la modification des conditions de travail, considèrent qu'il est nécessaire d'adapter les dispositions de l'accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail.  
C'est pourquoi, ils décident d'engager des négociations en vue de la révision de cet accord.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008*

Dans l'attente de l'aboutissement de ces négociations et pour permettre d'ores et déjà aux salariés qui le souhaitent d'effectuer

leur travail, le taux ne saurait excéder 1,32 %.

Les alinéas suivants demeurent inchangés.

L'ensemble des articles du présent accord du 26 avril 2005 et de ses annexes demeurent inchangés.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

Personnels habilités à représenter le FMIO et la FOCS des salariés du transport routier de marchandises), notamment à l'article 3 fixent les modalités d'agrément des entreprises de transport ;

Pour répondre à la volonté d'harmonisation et d'unification de l'ensemble de l'activité routière ;

Dans la perspective de faciliter l'accès aux formations professionnelles et la mobilité pour les salariés concernés, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

Conformément aux dispositions de l'article 13 de l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers dans la branche de l'ameublement, les partenaires sociaux de la branche de l'ameublement décident de modifier ainsi, à compter du 1er juillet 2006, les dispositions des articles 2 à 10 de cet accord :

(voir ces articles)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son contenu sera demandé par la partie patronale au nom des signataires. Une copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 14 septembre 2006.

des heures supplémentaires et aux entreprises d'adapter leur capacité de production aux exigences de leurs clients, les partenaires sociaux décident d'adopter les dispositions suivantes qui s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008*

Dans les entreprises de 1 à 50 salariés inclus, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008*

Les heures supplémentaires effectuées de plus de 220 heures ouvrées sont payées pour le salarié à une majoration fixée dans les conditions légales.

Pour les heures supplémentaires effectuées entre 188 et 220 heures, s'ajoute le droit à un repos compensatoire de 25 % par heure.

Le salarié peut, en accord avec l'employeur, renoncer à ce repos compensatoire pour en obtenir, en remplacement, le paiement.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008*

Les arodccs cceflolits d'entreprise ou d'établissement ne porrnout pas cteoprpor de culsaes dérogeant de manière mnios fabravloae aux doisionitpss du présent accord.

(1) L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dsolipstnios des acilters L. 3121-11 et L. 3121-24 du cdoe du tvairal iusses de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prantot rénovation de la démocratie silaoe et réforme du tmpes de tvarial

## Avenant n 2 du 18 novembre 2008 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT ; FG BTP bios CGT-FO ; FBIPOA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les saigreiatsns de l'accord du 26 avril 2005 rilatef au régime de prévoyance des salariés non crades de la ftaibroiactn de l'ameublement, PREVIFA, ont constaté la nécessité d'actualiser cet arcdod en rsiaon de la fin de la période tstnririaoé prévue par la loi du 21 août 2003 prntoat réforme des retraites. Ainsi, le caractère ctclioef et oiarbolgtie du régime de prévoyance de la bnhcrae de la fatacioibrn de l'ameublement est réaffirmé, et le présent aavennt a puor oejbt de mttre le régime en pirtaafe conformité aevc ce principe, au ragred du mietiann des gaaritnes dnuart les périodes de seupsonsins des coratnts de travail.

### Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

## Accord du 18 mai 2009 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UFINA ; UNAMA.
Syndicats signataires	BTAMAIT TP CTFC ; CGT ; CGT-FO ; FIOPBA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

La ncrleaoumte d'activités française instaurée par le décret n 92-1129 du 2 ocorbte 1992 ayant été remplacée par la nrcounalmtee d'activités française approuvées par le décret n 2007-1888 du 26 décembre 2007, les patires srngteiaais ont cennvou ce qui siut :

### Article 1

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

L'article 1er des ceuasls générales de la ctvioonenn ctolcelive natlniaoé de la fcaaoirtibn de l'ameublement du 14 jaienvr 1986 est modifié cmroe siut :

« La présente cnvntooein règle, sur l'ensemble du terirtorie métropolitain, les rapotrps ertne eperluomys et salariés de la foaictirabn de l'ameublement et de la frticoiaabn d'orgues. Entrent dnas le camhp d'application de la présente cvnointeon les eprrintsees de ftiarbioactn d'ameublement et de mobieilr d'agencement, de rénovation, de réparation et de rirustaatoen ainsi que les eensirrpets de fiaoiatbrn et de reotautrsain d'orgues à tuyaux, qleus que sneiot le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fcioairbtan en série ou à

(arrêté du 12 février 2009, art. 1er).

### Article 5

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

Le présent aroccd srea déposé conformément à la loi et son etnixeosn srea demandée par la pitare pnlatraoe au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

L'article 2 de l'accord du 26 avirl 2005 est complété par les donssipioits satenvuis :

« Les ginretaas reesntt asiucqes aux salariés dnnot le crnotat de tiraavl est sundspeu et qui bénéficie d'un miniaten total ou ptaeirl du salaire.

A ce titre, les citosantos de l'employeur et du salarié rteenst deus sur la priate de siralae maintenu.

Les tuax de caotoiitsn et la répartition snot cuex fixés à l'article 12 de l'accord et aux avnnaets qui s'y rapportent.

Ce mtaieinn des gnrietaas est étendu aux salariés en arrêt de travail, puor casue de maladie, d'accident et de maternité ? ou en congé maternité ou paternité ? bénéficiaires d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Dans tuos les aeruts cas de sieuopsnsn du ctnraot de travail, les gaetirnas du présent régime ne snot pas maintenues. »

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 8-C de l'accord du 26 avirl 2005 est modifié cmome siut : « Le pemeinat des ptsrneaiots deus au trite du présent aircclte cssee à la dtae d'effet de la pesinon vieillesse. »

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aenavnt est cncolu puor une durée indéterminée. Il srea soiums à la procédure d'extension et déposé conformément aux enexegcis légales. Il eretrna en vugeiur à cpeomtr du 1er janvier 2009.

l'unité.

A ttire indciatf ces activités snot référencées dnas la noanmlctruée d'activités française de 2008, suos les numéros stnvaius :

? 13. 92Z Factbiaoirn d'articles textiles, suaf habillement, escienxvmelt puor la frticbaiaon de ptties areclits teetxils de letirie renelavt de la sous-catégorie 13. 92. 24 ;

? 16. 29Z Focaiirtabn d'objets dvires en bois, eixcsuevmlnt puor la fctarioabin de ceadrns et la foaatbircin de bios puor lnumiaeris revnaelt de la sous-catégorie 13. 29. 14 ;

? 26. 40Z Farboicatn de prtoidus électroniques garnd public, ecnieemvxult puor la fitoarcbian d'enveloppes en bios puor ecineetns aoieutucqss relveant de la sous-catégorie 26. 40. 42 ;

? 26. 52Z Ficaortaibn d'horlogerie, eeincvulemxtst puor la ftbaraicoin de ceags d'horlogerie rvaneelt de la sous-catégorie 26. 52. 27 ;

? 31. 01Z Faicirtabon de mlbuees de beruau et de magasin, à l'exclusion de la fbiirooatan de muelebs métalliques, ou pelinncmiaeprt en métal ;

? 31. 02Z Frcboitaain de mlbuees de cuisine, à l'exclusion de la foiiarbtcan de mlebes métalliques, ou pncaepnrieimlt en métal ;

? 31. 03Z Faibatcron de matelas, à l'exclusion de la ftbaaoircn de semorims métalliques ou pnpileacmrenit en métal ;

? 31. 09A Fcibariaton de sièges d'ameublement intérieur ;

? 31. 09B Fctirbaoain d'autres meblues et ietnidruss connexes, à l'exclusion de la fictibaoarn de meeulbs métalliques ou pelpricamnenit en métal ;

? 32. 20Z Frciaioibtn d'instruments de musique, evilmcxsuenet puor la fiiorbtcaan d'orgues à tauuyx rlaenevt de la sous-catégorie 32. 20. 1 ;

? 32. 40Z Fcbaiitoarn de jeux et jouets, evniclumxeset puor la fraiactbon de bardills renelavt de la sous-catégorie 32. 40. 42 ;

? 32. 99Z Aretus activités manufacturières NCA (non citées ailleurs), eeeuivlxsnmct puor la farciaibotn de cureicels rnelavt de la sous-catégorie 32. 99. 59 et la faarictioibn d'abat-jour ;

? 33. 19Z Réparation d'autres équipements, elneiexsmvcut puor la raosturiaten d'orgues rlevnaet de la sous-catégorie 33. 19. 10 ;

? 90. 03A Création aitsurqtie reveant des atrs plastiques, eveemlxicsnt puor la rresitaaoutn de meblues dnas le crade de musées et puor l'encadrement d'art rvnaleet de la sous-catégorie 90. 03. 11 ;

? 95. 24Z Réparation de mueebls et d'équipements du foyer, exsinevcuemlt puor la réparation de meelbus rvleaent de la sous-catégorie 95. 24. 10.

S'agissant de l'activité de faatiibcron de meubles en matières pilesutqas répertoriée suos le cdoe NAF 31. 09B (31. 09. 14), qui est commune aux brhneacas psleslnoiofeerns de la ftabriacoïn de l'ameublement et de la tofiornamrsatn des matières plastiques, il aprniapett à l'entreprise de se déterminer cmmoe siut :

? l'entreprise ou l'établissement cenintorua à apilquepr la cinovneton cleiotcvle qu'elle ou il aqlpiuapit à la dtae d'entrée en viuuger du présent accord.

Les einereitrsps ou établissements créés après ctete dtae orntopent puor l'application de l'une ou l'autre de ces duex cnvnntioeos collectives.

Les cuales de la présente civnntoon s'appliquent aux salariés des etiesprnes etnrant dnas le camhp d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par luer pfiseorson personnelle, de l'ameublement ou de la fciaraaitbn d'orgues. »

(Le rstee de l'article est snas changement.)

#### Article 2

## Avenant n 3 du 8 juillet 2009 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BAMITAT TP CTFC ; CGT ; FG BTP Bios CGT-FO ; FPBIOA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

#### Article 1 - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent avenant a puor obejt de mrette en ouerve le miaenitn des grteniaas prévues par le régime de prévoyance de la fiacraiotbn de l'ameublement (PREVIFA) mis en plcae par l'accrod du 26 avril 2005 , en atiiipacopn du diotissiff de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord ntaonail ifntnprsseeroïnoel (ANI) rilteaf à la mdrtioioensan du marché du tiarval du 11 jineavr 2008, modifié en dreëinr leiu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

#### Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

1. Les 4e et 5e paapgharers de l'article 2 de l'accord du 26 airvl 2005 snot modifiés comme siut puor tuetos les rptueurs postérieures au 30 jiuin 2009 :

« Les gatiranes du régime pveneut être maeeinunts dnas les cooitdnins de l'article VII bis loqrsue la rpuutre ou la fin du cronat de triaavl non consécutive à une fuatè lduroe orvue doit à une psrie en cghrae par le régime d'assurance chômage. »

2. Un nvueol arlticie 7 bis à l'accord du 26 airvl 2005 est rédigé comme suit.

#### « Alcrite 7 bis

#### Portabilité des ditros de prévoyance complémentaire

#### A.-Bénéficiaires et gtareanis mntueniaes

En cas de rruptue ou de fin du dieernr coatnrt de tiraavl non consécutive à une fatue luodre et oaurrvt dorit à idsinaoemnitn du régime olortigabe d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2 bénéficie du mitaienn des giantaers prévues aux atirelcs :

? alictrie 5 " Décès et invalidité asulobe définitive ? ;

? ariltce 6 " Aoollcaïtn d'éducation ?

? acltrie 8 " Incapacité de taviarl et invalidité ?.

Le maietnin de ces gintraeas s'effectue dnas les mêmes cnindioots que puor les salariés en activité, suaf dopiontiïss parties définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié :

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

Le présent aroccd eetnrra en vegiueur dès la piubclatoïn d'un arrêté ministériel d'extension de ses dispositions.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

A cpetomr de la dtae d'entrée en vguueur de l'article 2 ci-dessus, le camhp d'application professionnel, tel que défini à l'article 1er, s'appliquera de peïln doit à tuos les adocrs de la fibaroicatn de l'ameublement ccnuols antérieurement au présent accord.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

Le présent accrod srea déposé conformément à la loi et son eieosxntn demandée par la pitrae pantarole au nom des signataires. Cpoie du récépissé luer srea adressée.

? n'ait pas expressément renoncé, dnas les 10 jorus snauvit la dtae de coestsain du cronat de travail, à l'ensemble des gïrntaees cetlocilevs srouectsis par son employeur, qu'elles sineot prévues par le présent arcoçd ou par les autres modalités de msie en palce des gïerntaas prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité socilaie ; ? ait fuonri à l'ancien eupmlyoer ou aux osngaermis désignés à l'article 10 la jiciftasutoïn de sa pirse en chgare par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de taravil iveenitnrt à cepomtr du 61e juor d'incapacité de tvraïal cnunoite médicalement constatée et ovrnaut droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que sïot l'ancienneté du salarié à la dtae de ceoistsan du caonrt de travail.

Les dtrios gaiatrn par le régime de prévoyance au tirte de l'incapacité tirmrpoaee ne pevunet cdiruone l'ancien salarié à pvoreecir des indemnités d'un mnotat supérieur à culei de l'allocation ntete du régime oiaoilgbtre d'assurance chômage à lluqaae l'ancien salarié oruve droit et qu'il ariuat perçu au trtie de la même période.

Le dspisïotif de portabilité s'applique aux rprutues ou fnis de cnaort de taviarl dnnt la dtae est égale ou postérieure au 1er jleuïlt 2009.

#### B.-Traitement de bsae

Le tmanetriet de bsae saevrnt de bsae au claucl des pstoteanris est ceuli défini à l'article 4, étant précisé que la période prise en cptome est celle précédant la dtae de rprutue ou de fin du cronat de travail. Puor la détermination du ttenemirat de base, snot elxcues les somems liées à la rturpue ou à la fin du cotarnt de taviarl (indemnités de licenciement, indemnités ciemcnpsetors de congés payés et tetous autres semoms versées à trtie exceptionnel).

#### C.-Durée et liimets de la portabilité

Le miantien des gratenais pnerd effet dès le lmndeïean de la dtae de fin du catron de tairavl suos réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des driots par l'organisme aausres désigné.

Le maienitn des geararits s'applique puor une durée mlaixame égale à la durée du dreneir carnott de tiraavl du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maenitn de ces gtrenaias est subordonné à la ciïotdnon que les dirots à curouertve complémentaire aeint été oreuvts cehz le drenier employeur.

En tuot état de cause, le mieatinn des gieartnas cesse lrouqse le bénéficiaire du dpissïotif de portabilité rnrpeed un artue emploi, dès qu'il ne puet puls jiuïftser de son suattt de ddaeenmur d'emploi indemnisé par le régime oïbloïgrtae d'assurance chômage ou en cas de décès.

La sssnpouïen des alonitloacs du régime oboïitrlgae d'assurance chômage, puor csuae de madiale ou puor tuot aurte motif, n'a pas d'ïncidence sur le cclaul de la durée du matinien des graeïaints qui ne srea pas prolongée d'autant.

#### D.-Cas parituciler des limcnetecies économiques et cesotaisn d'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un lecenmicinet puor mtoïf économique ou en cas de prtee d'emploi par stuïe de coaestïn d'activité de l'entreprise adhérente, il est cvneonu les dpoïïnsostis suenvtais :

? la durée maïxmlae prévue au deuxième prrgpaahae du C ci-dessus est portée à 18 mios ;

? le pleoeorgmmt de durée au-delà de la durée de la portabilité ne covure que le mteïainn des ginraeats décès et invalidité

auoslbe définitive (article 5).

E.-Financement de la portabilité

Le matinien des garnieats lié à la portabilité est financé seoln le ppiricne de la mioauiasttultn dnas le cdare de la coiaotitsn fixée à l'article 12 de l'accord du 26 arivl 2005 et aux atenanvs qui s'y rapportent.

Une période d'observation de 24 mios à cpetomr de la dtae d'effet du présent annveat (1er jeilult 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation aulenlne des résultats du régime, un balin d'application du ditsiopsif de portabilité srea établi et il srea statué sur la puitrouse des modalités de femecnainnt et sur un éventuel aeumtensjt tarifaire.

Les ogimsnears désignés à l'article 10 établissent un suivi tqcueinhe spécifique de la cagrhe de la portabilité.

F.-Communication

La ncitoe d'information établie par les ogsirnames désignés et reisme au salarié par l'employeur mnaterninea les ciinodtnos d'application de la portabilité.

G.-Changement d'organisme aureussr

En cas de cngehnmeat d'organisme assureur, les psroneittas en cuors snot mtnieeanus par le précédent oranimgse assureur.

Les annecis salariés rvleant des présentes stnultapoiis snot

affiliés dnas les mêmes cdinoiotns que les salariés en activité auprès du nueovl osniagmre assureur. »

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le cnonetu du présent anenvat est slecsputibe d'évoluer en fonotcin des interprétations de l'article 14 de l'accord naitnoal issooirnfretnepl du 11 jinaevr 2008 par ses signataires. Ces mdcoitfaiions foernt l'objet d'un avenant.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent aneavt prned eefft le 1er jluelit 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent acocrd srea déposé, conformément à la loi, et son exinesotn srea demandée par la ptaire ptnloarae au nom des signataires.

Cipoe du récépissé de dépôt luer srea adressée.

L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, après réexamen des ctioidnns de misitaoualutn du régime de prévoyance de branche, les petrarneais scauiox ont décidé de reconduire, jusqu'au 31 décembre 2012, auprès d'AG2R Prévoyance et de l'APGIS la mistuauoitlan des risuques mis en ?uvre par l'accord du 26 arivl 2005.

Au mios de jiuin 2012, les cndiinoots de la mtlaoiaustun sonert à nvuaoue examinées et l'opportunité de l'organisation d'un aeapl d'offres srea étudiée.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

La dtae d'effet est fixée au 1er jnveiar 2011.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Le présent avannet srea déposé conformément à la loi et son eoitesxnn srea demandée par la ptriae parotlane au nom des signataires.

Fait à Vincennes, le 9 jiuin 2010.

% (en leiu et pacle de 1,26 %), puor une répartition à huauter de 0,488 % (40 %) à la chgare des salariés et à 0,732 % (60 %) à la cgrahre de l'entreprise.

Les doonsiptions de l'article 12 snot modifiées en conséquence.

Article 3 - Gestion des garanties

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012*

En atoapilpcin des aerltcis 10 et 11 de l'accord, et copmte tneu des résultats des études epsetrneis par la comiimsson prraaiite sur les modalités de la mutualisation, il est décidé de cniutoer à conifer à AG2R Prévoyance et à AIPGS la giseotn du régime.

AG2R et AIPGS dvnoert établir une cvinenootn de cnasorcuae à riason de :

? quote-part de csacoasunre AG2R : 45 % ;

? quote-part de ccoarsnaue AIPGS : 55 %.

Cette cnoeontivn pdrnera efeit au 1er jnveiar 2012 par rispre des ceotmps consolidés au 31 décembre 2011.

La covientnon de cancosrsuae est snas effet sur les modalités de getoisn administrative, de tllee sotre que :

? les esneerrtpis adhérentes au 1er jnaevir 2012 cnnseroevt luer adhésion ;

? les eptieernrs adhérentes à cpmetor du 1er jvieanr 2012 adhérent à l'institution identifiée par aaultppicin de l'article 10 de l'accord.

Article 4 - Conséquences de la fusion Premalliance-AG2R

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012*

Les eitpsernres ennatrtr dnas le cahmp d'application de l'accord

## Avenant n 4 du 9 juin 2010 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSBA CGT ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCSB CDFT ; FFBBPCC CGT-FO.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Conformément aux doisoitsips de l'article 10 de l'accord du 26 arivl 2005 rliateaf au régime de prévoyance et à cleels de l'article

## Avenant n 5 du 30 juin 2011 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO ; FNCSB CFDT.

Article 1er - Amélioration de la garantie incapacité de travail

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012*

A cpmtoer du 1er jeanivr 2012, le tuax de l'indemnité journalière, y cirpoms les prnatosetis de sécurité sociale, en cas de mlidaae ou d'accident non prnosieofnsl est porté de 70 à 75 %.

En conséquence, à l'article 8. A de l'accord, pprgraahae « Incapacité taomrripee complète de tavairl », le cihffre « 70 » cité au 9e alinéa est remplacé par le cfihfre « 75 ».

Article 2 - Ajustement du taux de cotisations

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012*

Afin de tienr ctpmoe des résultats constatés sur la grianate incapacité de travail, le tuax de la ctoaotsiin destinée à son feamnnnceit est ramené à 0,95 % (en leiu et plcae de 0,99 %) de tlele stroe que le tuax de la ctisioaon globlae est ramené à 1,22

qui jiffauneiiist firae bénéficiier luers salariés, antérieurement au 10 jeilult 1996, d'un régime de prévoyance au monis équivalent à cleui établi au neavvu de la bcnarhe ont pu csrvnoeer luer régime et luer adhésion à l'organisme aeuussrr de luer choix (art. 10). Les eernrstpeis qui, en aiolcpiaptn de l'article 10, anaevit conservé luer adhésion à l'institution Parieamcnlle sont, du fiat de la fsionn Premalliance-AG2R, aaneouimtumeqtt deuneevs adhérentes de AG2R à eefft du 1er jnviaer 2010. Constatant que les gaeanrtis cerveuots au trtie du cratnot Pnlemilaacre étaient mnios felrbvoaas que cleles résultant de l'accord, en ce qui ccronene la creruutove du rsuqie décès, les sirtanaeigs du présent anavnet ont constaté que les coiinodtns d'application de l'article 10 ne snot puls réunies et ont otbevu de AG2R que les adhésions ddeeiitss eerierstpnss seioent aumeqamuetontit transférées au trite du ctnroat socisurt en cvtureroue du régime établi par l'accord. En conséquence, à cetopmr du 1er janievr 2012, les eeriseprnts visées à l'alinéa qui précède csrvnoeent luer adhésion à AG2R, désormais au titre du cnarott cesrdpnoonrat au régime professionnel, ce dnott il résulte une msie à neivau des graienats et un amuteenjst des cotisations. Les saergantiis du présent avennat ont otbevu de AG2R qu'elle procède à la régularisation des adhésions.

Article 5 - Portabilité  
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

Conformément aux modalités fixées à l'article 7 bis de l'accord, un bain d'application du doispitsif de portabilité a été établi et présenté à la cmiimsoson paaitrrie PFVIERA prévue à l'article 14 de l'accord. Après avior pirs csaonisancne de ce bilan, les pretraniaes saoiucx ont décidé de rnuoedcire le fnaeinemct du mentiaïn des geiartans lié à la portabilité sleon le piinrcpe de la muaitiasluton et dnas les cidintonos de l'article 7 bis de l'accord.

Article 6 - Champ d'application du régime  
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

Les saiaïnretgs cirenfnmot la nécessité d'établir un régime

## Accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA ; GPFO.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCF CDFT ; FG FO.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

Les pretais sregiintaas se snot eennedtus sur la nécessité d'une mtsnreiaooïdn de la csisfoiaatlcn des atgnes de production, et de la ciaillftcossan des atgnes fonietolcnns et atgnes d'encadrement puor les atpdaer aux neevluols réalités économiques, tnehuicqes et slaociies de la profession. Le présent aocrd répond à la volonté des sainrtgieas de viaolesrr les métiers de la fiaorbactin de l'ameublement aïfn nmtomnaet d'attirer et de corenvesr les jenues qualifiés et de fsvaoyer l'évolution des qatiïinoucfals des atnges de production, atgns ftueloicnns et antges d'encadrement.

Intégration de l'accord à la cenotviønn celltvcoie

Conformément à l'article 36 des ceuasts générales, le présent aocrd figurera, aevc la csasiailitcofn correspondante, à la fin de l'annexe « Antegs de pictoduorn » et à la fin de l'annexe « Agnets fonctionnels, anetgs d'encadrement ».

spécifique au pfoit des salariés non creads des erpitesrnes eatnrnt dnas le cmahp d'application de l'accord. Cette spécificité se jsfiuite d'une prat en tnat que les salariés non cedars cusinottnet une catégorie oteejmecbvint identifiée en aotpiipacln de la cnovtonien ctlieoclvie naatilnoe de l'ameublement et d'autre prat en tnat que les salariés non cadres, qui ne bénéficient pas des distipoosins de l'article 7 de la cvnïotenen cetolcylie nlonaitae du 14 mras 1947 (AGIRC), se trouvet ojcvmeebbtnt dnas une sotiatuin différente de clele des cadres, au rgerad de luer cvuouertre de prévoyance.

Article 7 - Application de l'avenant n° 5  
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

Le présent aevannt etrne en aiplitaocpn dès son extension. Il modifie, anuatt que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

1. Aux terems de l'accord du 26 arivl 2005 et de ses avenants, les salariés non cdraes des eseentirprs de faioratibcn de l'ameublement bénéficiier d'un régime de prévoyance dnott la mialtusoaiutn a été confiée, après aepl d'offres à l'AG2R prévoyance et à l'APGIS. L'article 10 dudit aocrd précise que, conformément aux dnioisopitss légales, les modalités de la msouulttiaian dnivoet être examinées tuos les 5 ans. La cioimosmsn ptaiarre ayant, dnas le crade de sa compétence définie à l'article 14, mené les études tcinuqehes et financières requises, les srgtneaias du présent anevnt snot cvenous de cientunor à cnioefr à l'AG2R et à l'APGIS la mïuttoauaisn du régime, dnas les cnoioitnds ci-après exposées.
2. Dnas le cadre des études juridiques, tcuhneieqs et financières, les sgitriaieas du présent aocrd snot coveunns d'adopter les aménagements à l'accord initial, tles qu'exposés ci-après, il a été cloncu ce qui siut :

Dépôt. ? Extension. ? Entrée en vgeuuir

Le présent aocrd cceloltif srea déposé auprès des sevceirs cteruanx du mrtnisie chargé du tvairal et rmeis au secrétariat-grefe du cnsoiel de prud'hommes de Paris. Les ptriaes saiaegintrs cnnoeennivt de dnmeeadr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord. Le présent arccod ertnera en vgiuuer le leniaedmn de la puoalbicnt au Jaounrl oïfficiel de son arrêté d'extension.

## Chapitre Ier Classification des emplois des agents de production de l'ameublement

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

Afin d'adapter la cciaatissalofn des eomilps des ategns de production, les pietras sanigetiaars ont cconlu le présent aocrd anayt puor obejt de miediofr cmome siut l'accord du 15 mai 1979

Article 1er - Classification  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

La nveluole cstcaisialfoïn des aentgs de pirtucodon est jotine au présent accord.

Article 2 - Application  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

La msie en ?uvre de la ctstliociasfan diott se friae dnas un délai de 18 mios muimaxm à cmeptor de son entrée en vuiegur puor peetmrre un eamxen de la sittiaou de cuhqae salarié. Durant la période transitoire, les diotissnspois antérieures cettmounit de s'appliquer.

Article 3 - Avantages acquis  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

L'application de la nouvelle classification des agents de production ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération perçue.

Article 4 - Consultation des représentants du personnel  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

La mise en œuvre de la nouvelle classification des agents de production est préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A cette occasion, l'employeur présente les procédures de mise en place dans l'entreprise et donne une réponse motivée aux questions portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification.

Une séance réunion des délégués du personnel se tient dans les 12 mois suivant la mise en œuvre de la présente classification afin d'en dresser le bilan.

Dans les entreprises jusqu'à 10 salariés où dans les entreprises où il n'y a pas délégué du personnel, l'employeur informe l'ensemble du personnel des conditions de mise en œuvre de la présente classification.

Article 5 - Information des salariés  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

L'employeur informe par écrit à chaque salarié concerné son classement au sein de la présente classification.

L'employeur procure chaque salarié concerné qui en fait la demande par écrit afin de lui transmettre les éléments de compréhension du classement proposé.

Article 6 - Difficultés d'application dans l'entreprise  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

Les difficultés d'application susceptibles d'être posées par la présente classification sont traitées avec les délégués du personnel et, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 7 - Suivi de l'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

Le suivi de l'application de l'accord de la nouvelle classification est l'objet d'un point spécifique inscrit à l'ordre du jour d'une commission paritaire naissant dans un délai de 12 mois après le délai fixé à l'article 2.

Classification des emplois des agents de production

Niveau I (AP 11)

D'après des consignes simples et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de connaissances particulières. L'exécution de ces tâches élémentaires ne demande qu'une rapide mise au courant.

Niveau II

D'après des consignes simples, il exécute des tâches répétitives ou agnuelles soit à la main ou à l'aide d'outils, soit sur machine conformément à des procédures indiquées, sans formation ni connaissance préalables. Le travail à ce niveau exige le réglage de la machine.

1er échelon (AP 21)

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches sont réalisées dans le cadre de l'approvisionnement ou l'évacuation des postes de travail. Les consignes données oralement, par voie démonstrative, par

des travaux de maintenance de l'outil opératoire. Le temps d'adaptation sur le poste de travail est inférieur à une semaine.

2e échelon (AP 22)

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches sont réalisées dans le cadre de l'alimentation de machines, de postes de travail et/ou en la réalisation de tâches simples. Les consignes, données oralement, par voie démonstrative, par des travaux de maintenance de l'outil opératoire. Le temps d'adaptation sur le poste de travail est de l'ordre d'une semaine.

Niveau III

D'après des instructions de travail précises sur le mode d'exécution ou sur les buts assignés qui doivent être atteints, il exécute des travaux caractérisés par leur répétitivité ou leur caractère monotone une certaine connaissance et éventuellement une certaine pratique. Il peut accéder à des travaux d'un poste de niveau supérieur. Il peut être assisté mais sans avoir la charge de décisions ni d'administration du poste.

1er échelon (AP 31)

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux demandant de mettre en œuvre des connaissances de base dans une même spécialité. Ces travaux nécessitent de l'attention en raison de leur nature et leur variété. Les instructions de travail données oralement ou par fiches, des travaux, fiches suivies, carte de travail, croquis, schémas ou autres documents techniques simplifiés fixent le mode opératoire.

2e échelon (AP 32)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux dans une même spécialité nécessitant de mettre en œuvre des connaissances de base. Ces travaux demandent un entraînement aux modes opératoires. Il agit au salarié lorsqu'il travaille sur machine, simple dans son utilisation, effectuait un nombre limité d'opérations, d'en assurer le pointage. Les instructions de travail données oralement ou par fiches, des travaux, fiches suivies, carte de travail, croquis, schémas ou autres documents techniques simplifiés fixent le mode opératoire.

Niveau IV

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

? soit par l'un des diplômes suivants de la spécialité :  
? CAP, BEP pour le 1er échelon ;  
? BMA, BP, BT, BTM, bac pro, bac technique pour les 2e et 3e échelons, et confirmé par la réussite à l'essai professionnel d'usage ;  
? soit par l'expérience dans la pratique du métier.  
Il peut contribuer, dans sa spécialité, à la formation d'autres salariés.  
Il est satisfait, en raison de sa compétence, aux exigences de son métier.  
Dans le cadre d'une entreprise artisanale, l'agent de production agit en exerçant ses compétences tout dans l'accueil du client et dans l'appréhension de ses attentes que dans l'exécution de son savoir-faire professionnel.

## 1er échelon (AP 41)

Le tivaral est caractérisé par l'exécution :

? s'agit d'opérations caleiuqsss d'un métier en ftcoonin des nécessités techniques, la cioacsannse de ce métier aynat été aucisque s'agit par une frmiaoon méthodique, s'agit par l'expérience de la pqaiutre ;  
? s'agit à la main, à l'aide de maichens ou de tuot ature moyen, d'un elbmesne de tâches présentant des difficultés du fiat de luer nraute ou de la diversité des modes opératoires appliqués couramment.  
L'exécution de ces tuvaarx nécessite :

? s'agit de l'expérience ;  
? s'agit un eelsnmbe d'aptitudes particulières.  
Lorsque ces taaurvx s'ont effectués sur mcehains complexes, il aprnatpeit au salarié d'en aeusr le pigthoae et le réglage.  
Ces tuvaarx nécessitent un contrôle aenttif et des iioentvnetns appropriés pour résoudre les problèmes qui se présentent dans le cdrae de sa compétence et dans le rpsect des règles de sécurité.  
Les icnustrinos de travail, écrites ou orales, iequidnt les anctois à amploiccr ou les modes opératoires tepys à appliquer. Eells s'ont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou arutes dcmoentus teciuqhens d'exécution.  
Il aetnprpt au salarié, dans le cadre des intiotnscrus reçues, d'exploiter les donuetmcs tcheeiuhns lui pentametr d'exécuter son tiavarl et d'en contrôler le résultat.

## 2e échelon (AP 42)

Le tvaial est caractérisé par l'exécution :

? s'agit de l'ensemble d'une opération de fircbtoaaïn dnot le salarié a la ccnaosnaie complète ;  
? s'agit d'autres tauvrx de difficulté équivalente.  
Les opérations ou perocuss en qieosutn mtetent en jeu des coscnasnanies et des aitudetps aqecisus s'agit par une ftariomon méthodique, s'agit par l'expérience et la pratique.  
Les itcuonnistrs de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dsenis ou aurts dtuemocs techniques, iquinndet les acnotis à accomplir.  
Il aeptainprpt au salarié de préparer la sisusoeccn de ses opérations, d'aménager les meyons d'exécution et d'assurer le contrôle de ses résultats dans le rsepect des règles de sécurité.

## 3e échelon (AP 43)

Le tavaril est caractérisé par les mêmes éléments que le 2e échelon mais sur des eblnsmees tnoeiglquchos très évolués et maenttt en ?uvre des cnasnoaiescs teeuqhens et pqtériaus d'un nvaieu d'abstraction élevé.  
Il nécessite d'y ilrcune nneomtamt la compréhension et l'exploitation de drossies techniques. La caiansnosnce et l'usage de la piraromtogamn d'une mhnciae à commndeas numériques ou de systèmes floemecqgunneiot équivalents s'ont requis.  
Les istirncuntos de taavrl y cmpiors cleles trnsamiess par la mhicnae elle-même, deoinvt être interprétées et pevenut être, si nécessaire, modifiées par l'opérateur.  
L'agent de ptrcoduion possède et met en ?uvre des tnhcuqees de manantcneie complexe. Il est le granat de la qualité et du contrôle du peursorcss de fatoracbiïn engagé.

## Niveau V

D'après des directives, il exécute des turvaax très qualifiés, il sstifaiat aux caractéristiques générales et aux egecxines du nvaieu IV. Il possède la cnoiancansse complète de sa spécialité et y réalise tuot taivarl de hatue vualer technique. Il puet assurer, dans sa spécialité, la faootmrin ou le pienrmftennceot d'autres salariés.  
Cette cnisnacsane complète de la spécialité est aqcsieue :

? s'agit par une expérience pfiolenlorssnlee théorique et pquarte sifgvtciiane cfnomore au niveau V ;  
? s'agit par la détention d'un BTS, d'un BMTS ou d'un DUT de la spécialité confirmée par une expérience sur les eolmpis exercés.  
Le triaval est caractérisé par l'exécution d'un emlesbne d'opérations très qualifiées.  
Les ptoes de travial occupés dndmaenet que le salarié fasse pvuere d'initiative dans l'adaptation ou la coaminsobin des procédures opératoires.  
Il assure le contrôle des résultats et il lui apinaetprt de détecter les aenoiamls de fraatcboiïn et de ppsreoor le chiox des moyens pour y remédier.  
Les dvctireies de travail qu'il reçoit pvueent être appuyées et complétées par des schémas, croquis, pnals et aurts dceotmuns teiquehens lui permettant, etrne autres, de réaliser un prttoopye ou l'objectif de faicoriatbn qui lui est confié.

## 1er échelon (AP 51)

Cet échelon ipmiulqe une amuoonte complète de son tairutile qui est capbae d'assurer suel l'organisation et la réalisation des opérations nécessaires pour aterndie les oetbficjs qui lui ont été fixés.

## 2e échelon (AP 52)

Est placé à cet échelon le salarié répondant à la définition de l'échelon précédent et possédant des cnoeansnciass tqneuhces ceenxns lui permenattt d'assurer des taaurvx reaelvnt de celles-ci.  
Il est cabable de s'adapter de manière ctastrone aux techniques, équipements et matériaux nouveaux.  
Il a aussi la capacité à évoluer vres des eimopls ffontecloins ou d'encadrement.

## Chapitre II Classifications des emplois des agents fonctionnels et agents d'encadrement de l'ameublement

*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

Afin d'adapter la ciicaasitlofsn des elpomis des atengs fnonieoctlns et agents d'encadrement, les patreis segrataniis ont cclnou le présent accord aanyt pour ojbte de moiefidr cmome siut les aertcils de l'accord du 27 nmorbeve 1986.

### Article 1er - Classification

*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

La neovllue cfotascsailiin des atengs fonctionnels, antges d'encadrement est jnitoe au présent accord.

### Article 2 - Application

*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

La msie en ?uvre de la clicfsaaisiton diot se faire dans un délai de 18 mios mmxiuam à ceomtptr de son entrée en vueigur pour ptermrete un eaxemn de la staitouin de chqae salarié.  
Durant la période transitoire, les dnsiiistooops antérieures ctoennuint de s'appliquer.  
Un salarié dnot le niveau de qaictifilaoun est supprimé est classé en fctonion du ptose qu'il occupe.

### Article 3 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

L'application de la noelvule cssotlfaaciïn ne puet aivor pour efeit d'entraîner une dinitumion de la rémunération perçue.

### Article 4 - Consultation des représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

La mise en œuvre de la nouvelle classification s'appliquera à la date de mise en œuvre de la présente classification, s'il en existe. A cette occasion, l'employeur présente les procédures de mise en œuvre de la présente classification et donne une réponse motivée aux questions posées sur les modalités d'application de la nouvelle classification. Une séance de concertation des délégués du personnel se tiendra dans les 12 mois suivant la mise en œuvre de la présente classification afin d'en discuter le bilan. Dans les entreprises jusqu'à 10 salariés ou dans les entreprises où il n'y a pas de délégué du personnel, l'employeur informera l'ensemble du personnel des conditions de mise en œuvre de la présente classification.

**Article 5 - Information des salariés**  
*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

L'employeur informera par écrit à chaque salarié concerné son classement au sein de la présente classification. L'employeur fournira également au salarié concerné qui en fera la demande par écrit afin de lui transmettre les éléments de compréhension du classement proposé.

**Article 6 - Difficultés d'application dans l'entreprise**  
*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

Les difficultés d'application susceptibles d'être posées par la présente classification sont traitées avec les délégués du personnel et le cas échéant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

**Article 7 - Suivi de l'application de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

Le suivi de l'application de l'accord de la nouvelle classification fera l'objet d'un point spécifique inscrit à l'ordre du jour d'une commission paritaire dans un délai de 12 mois après le délai fixé à l'article 2.

**Article 8 - Retraite et prévoyance**  
*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

Les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique, tel qu'il résulte du présent accord, est égal ou supérieur à 475 bénéficient des dispositions prévues par l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 peuvent bénéficier des dispositions prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sous réserve de l'application de l'article 16 de la présente convention.

**Article - Classification des emplois des agents fonctionnel**

*En vigueur étendu en date du 19 août 2012*

D'après des missions simples et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de connaissances particulières.	AF 1 (coefficient 250)	Ces tâches élémentaires, souvent répétitives, sont comparables à celles de la vie courante.
---	------------------------	---

D'après des missions simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des tâches d'aide.	AF 3 (coefficient 260)	Le travail est caractérisé par l'exécution avec rapidité et efficacité des tâches simples ou des tâches d'aide à un emploi de qualification supérieure. Les missions simples, données oralement, par écrit ou par voie démonstrative, ismepnot le mode opératoire. Le temps d'adaptation est de l'ordre d'une semaine.
D'après des missions de travail précises sur les tâches assignés qui doivent être atteints, il exécute des tâches d'assistance ou d'assistance polyvalentes et diversifiées. L'emploi occupé demande que l'intéressé ait une expérience de travail sanctionnée par un CAP ou BEP. Ces connaissances peuvent être remplacées par l'expérience reconnue par la VAE.	AF 5 (coefficient 275)	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de tâches nécessitant de mettre en œuvre des connaissances de base. Ces travaux demandent un entraînement aux méthodes opératoires. Les instructions de travail, données oralement ou par écrit, indiquent les modes opératoires et les objectifs à atteindre. Le temps d'adaptation n'excède normalement pas 3 semaines.
D'après des missions de travail, il exécute, en raison de sa compétence, un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner. L'emploi occupé demande que l'intéressé ait des connaissances générales et approfondies pour l'exécution des travaux confiés, acquises soit par le CAP/BEP et confirmées par la réussite à l'essai professionnel d'usage, soit par l'expérience dans la pratique du métier reconnue par la VAE. Il peut assister ou être assisté dans les tâches de discipline.	AF 7 (coefficient 300)	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, nécessitant des connaissances professionnelles dans les tâches et l'obtention de la conformité par rapport aux difficultés classiques. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer.

	AF 9 (coefficient 330)	Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations à réaliser dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité font appel à l'expérience professionnelle, le contrôle en fin de travail est difficile et l'exactitude des travaux accomplis n'apparaît pas immédiatement. Les instruments de travail indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.
D'après les directives accompagnées des précisions et explicites nécessaires, il exécute des travaux très qualifiés, soit d'exécution ou d'organisation, soit d'analyse et d'exploitation d'informations, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages. L'AF 11 désigne que l'intéressé possède les compétences du niveau IV de l'éducation nationale qui peuvent être acquises soit par un BMA, BP, BT, bac pro et bac technologique de la spécialité qui correspond à la formation et confirmé par la réussite à l'essai professionnel d'usage, soit par l'expérience de la pratique du métier reconnue notamment par la VAE. L'AF 12 requiert un BTS ou un DUT. Ce niveau de connaissances (niveau III de l'éducation nationale) peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par la langue pratique du métier reconnue notamment par la VAE. Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés.	AF 11 (coefficient 365)	Le travail est caractérisé par : ? l'exécution d'opérations très qualifiées ; ? l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé d'une suite d'opérations ; ? l'établissement, sous la supervision par la spécialité, des documents qui en résultent. Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires et dans le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter. Les dispositifs de travail indiquent les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.

	AF 12 (coefficient 385)	Le travail est caractérisé par : ? l'exécution d'opérations très qualifiées ; ? l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait par actions successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certains données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mesurer au point en cours de travail ; ? la rédaction de documents rédigés complétés éventuellement par des procédures opératoires obtenues par l'ajout de données antérieures dans la spécialité ou dans les spécialités voisines. Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter.
D'après des directives de caractère général, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble. Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés. L'emploi occupé désigne que l'intéressé possède les connaissances requises pour les AF 11 et 12 et acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle reconnue notamment par la VAE.	AF 14 (coefficient 425)	Le travail est caractérisé par : ? la nécessité, afin de tenir compte de conditions différentes, d'adapter et de tester les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'application initiale ; ? la possibilité de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. Les directives, de caractère général, portent sur des méthodes connues ou indiquées.

	AF 15 (coefficient 450)	<p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? l'élargissement du domaine d'action à des spécialités admissibles ou techniques connexes ;</li> <li>? la mise à jour des méthodes, procédés et moyens ;</li> <li>? la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de pourvoir opportunément les besoins d'assistance et de contrôle nécessaires.</li> </ul> <p>Les directives de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées.</p>
<p>D'après des directives ciblées le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il assure la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie ou d'un ensemble de tâches d'un ensemble donné.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation.</p> <p>Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise.</p> <p>L'emploi occupé demande que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des connaissances étendues, acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle acquise par la VAE.</p>	AF 16 (coefficient 475)	<p>Le travail est caractérisé par la recherche de compatibilité entre l'innovation envisagée et l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p> <p>Les directives contentent le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.</p>

Classification des emplois des agents d'encadrement

Les agents d'encadrement assurent l'encadrement d'un groupe d'agents de production et/ ou d'agents fonctionnaires et/ ou d'agents d'encadrement.

AE 1 (coefficient 300)

A partir de consignes, il exerce différentes responsabilités

que la distribution du travail, l'assistance en cas de difficulté. Il participe lui-même à l'exécution des tâches. Il s'assure de l'application des consignes et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

AE 2 (coefficient 330)

A partir d'instructions, il participe lui-même à l'exécution des tâches. Il répartit les travaux, donne les consignes de travail, s'assure de leur application et veille au respect des règles d'hygiène et sécurité. Il traite les affaires personnelles relatives aux absences et congés. Il gère le planning (absences et congés).

AE 3 (coefficient 365)

A partir de directives définissant les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils doivent s'inscrire, il veille à l'adaptation des nouveaux membres du groupe, répartit les travaux, donne les instructions utiles, contrôle la réalisation du travail et veille à l'application correcte des règles d'hygiène et sécurité, en applique les mesures nécessaires. Il traite les affaires personnelles relatives aux absences et congés. Il gère le planning (absences et congés).

AE 4 (coefficient 385)

A partir de directives générales définies il assure les nouveaux membres du groupe et veille à leur adaptation. Il répartit et affecte les travaux, donne les instructions utiles, assure les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, en contrôle la réalisation. Il veille à l'application des règles d'hygiène et sécurité en applique les mesures nécessaires, participe à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail ; prend des décisions immédiates dans les situations dangereuses. Il traite et explique les infractions constatées et prend des mesures et descendantes. Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles d'apporter un bénéfice individuel, notamment les promotions.

AE 5 (coefficient 425)

A partir d'un programme, il participe à l'accueil du personnel nouveau et veille à son adaptation, fait réaliser les programmes qui lui ont été définis en respectant la multiplicité des modes de production, donne les instructions adaptées et en contrôle l'exécution. Il décide et applique les mesures nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité. Il assure le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail. Il traite et explique les infractions constatées et prend des mesures et descendantes. Il applique les compétences manifestées au travail, propose des mesures et modalités de travail à assurer l'évolution et la motivation des salariés qu'il a dirigés ou dirigés par ses ordres.

AE 6 (coefficient 500)

A partir d'objectifs, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires. Il veille à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation. Il fait réaliser les objectifs définis, formule les instructions d'application, indique les modalités à réaliser aux agents d'encadrement qu'il a sous ses ordres, en contrôle les résultats

par rapport aux prévisions et prend, s'il y a lieu, les dispositions nécessaires.  
 Il veille à promouvoir l'hygiène et la sécurité à tous les niveaux de son unité et pourvue les atouts spécifiques.  
 Il s'assure de la continuité des installations professionnelles.  
 Il participe, avec les services fonctionnels, à l'élaboration des programmes et des dispositifs d'organisation qui les accompagnent.  
 Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.  
 Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.  
 Il apprécie les compétences individuelles, détermine et mesure à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant tout en participant à leur application.

AE 7 (coefficient 640)

## Accord du 19 octobre 2011 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA ; GPFO.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCB CDFE ; FG FO ; FIBOPA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 août 2013

Chapitre Ier  
 Clauses générales  
 « Article 1er  
 Champ d'application

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

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

A titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités françaises de 2008, sous les numéros suivants :

- 13. 92Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement
- 13. 92Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement
- 16. 29Z Fabrication d'objets divers en bois
- 26. 40Z Fabrication de produits électroniques
- 26. 52Z Fabrication d'horlogerie
- 27. 40Z Fabrication d'appareils d'éclairage électrique
- 31. 01Z Fabrication de meubles de bureau et de cuisine
- 31. 02Z Fabrication de meubles de cuisine
- 31. 03Z Fabrication de meubles
- 31. 09A Fabrication de sièges d'ameublement intérieur
- 31. 09B Fabrication d'autres meubles et matériaux
- 32. 20Z Fabrication d'instruments de musique

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

Il assure l'encadrement, l'animation et la coordination de plusieurs groupes de travail classés aux échelons précédents.

Il participe, avec ses supérieurs hiérarchiques, à la définition des priorités et objectifs généraux pour l'exercice et la gestion de son activité.

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

Le poste occupé implique l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour faire face à des situations nouvelles qui se présenteraient dans le cadre de son activité. Les solutions aux problèmes posés consistent en l'application de procédures pratiques et définies.

32. 40Z Fabrication de jeux et jouets en plastique

32. 99Z Activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) exécutées pour la fabrication de produits en plastique

33. 19Z Réparation d'autres équipements électriques

90. 03A Création artistique

95. 24Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer

S'agissant de l'activité de fabricant de meubles en matières plastiques répertoriée sous le code NAF 31. 09B (31.09.14), qui est comprise aux branches pénalisées de la fonction publique de l'ameublement et de la fabrication d'objets en plastique, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

? l'entreprise ou l'établissement concerné à appeler la convention collective qu'elle ou il applique à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;

? les entreprises ou établissements créés après cette date ont opté pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

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

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

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

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

### Article 7

L'article 7 est supprimé.

### Article 10 Droit syndical

Le libellé de l'article 10 est révisé dans les dispositions ci-dessous dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 à L. 2141-7 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

### Article 11 Délégués du personnel. ? Comité d'entreprise

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

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

En outre, pour résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés

d'application résultant de l'article L. 2314-11 pour les délégués, et L. 2324-13 pour les comités d'entreprise et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les paritaires conviennent d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège.

Il est élu au titre de titulaires que de suppléants.

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

#### Délégués du personnel

Nombre total de salariés	Sièges	2 <sup>e</sup> collège		
		1 <sup>er</sup> collège	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
11 à 25	1	1		
26 à 49	2	1	1	
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 174	5	4	1	
175 à 249	6	4	2	
250 à 499	7	4	2	1
500 à 999	9	5	2	2
1 000 à 1 249	10	6	2	2
1 250 à 1 499	11	6	3	2
1 500 à 1 749	12	7	3	2
1 750 à 1 999	13	8	3	2

Délégués du personnel (en l'absence de comité d'entreprise ou

de CHSCT)

Nombre total de salariés	Sièges	2 <sup>e</sup> collège		
		1 <sup>er</sup> collège	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
		Agents de production		
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 124	5	4	1	
125 à 149	6	4	2	
150 à 174	7	4	3	
175 à 199	8	5	3	

#### Comité d'entreprise

Nombre total de salariés	Sièges	2 <sup>e</sup> collège		
		1 <sup>er</sup> collège	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
		Agents de production		
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 249	6	4	2	
250 à 749	7	5	1	1
750 à 1 999	8	5	2	1
2 000 à 2 999	9	6	2	1
3 000 à 3 999	10	6	2	2
4 000 à 4 999	11	7	2	2

Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre de salariés est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité par catégorie constitue un troisième collège.

#### Article 11.1 Délégation unique du personnel

Les modalités d'élection des membres de la délégation unique du personnel sont celles prévues par le code du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui concerne la composition des collèges électoraux, il est convenu qu'en raison des caractéristiques des différentes catégories de personnel dans les entreprises de la branche, les employés sont classés dans le deuxième collège

aevc les techniciens, les atengs de maîtrise et les cadres, ces derrins pvaont aussi reelver du troisième collège dnas les cas prévus par le cdoe du travail.

En outre, puor résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 et éviter asnii tuot conflit dnas les eensrierpts à ce sujet, les pteiers cevnnnoeint

d'augmenter le nborme taotl de délégués à élire, en fticoonn de l'effectif gaobll de l'entreprise et de répartir d'avance le norme de délégués de cauqhe collège.

Cette répartition fiurge dnas les talaebux ci-après.

#### Délégation uqinue du personnel

Nombre total de salariés	Sièges	1er collège		2e collège	
		Agents de production	Agents fnoolcitenns et agents d'encadrement	Cadres	
50 à 74	3	2	1		
75 à 99	4	3	1		
100 à 124	5	4	1		
125 à 149	6	4	2		
150 à 174	8	5	3		
175 à 199	9	6	3		

#### Article 12

##### Comité d'hygiène, de sécurité et des ctoninidos de travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et des cintnoodis de tvarail snot régis par les dsonopitiiss légales et réglementaires en vigueur.

Dans les eirnterpses ou établissements de mnois de 300 salariés, lorsqu'il etxise un comité d'hygiène, de sécurité et des cnoiotdins de travail, les représentants du penronsel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des cdntiioons de travail, pevuent bénéficier de la fraimoton nécessaire à l'exercice de luer misosin dnas les cdotniions ci-après :

- ? la durée de la foimtraon est de 3 juros ;
- ? le congé de faoitormn est pirs en une seule fios ;
- ? le tpems consacré à la ftmriaoon est pirs sur le tmpes de traival et rémunéré cmoe tel ;
- ? les firas de déplacement, les firas de séjour et les dépenses de rémunération des oganiesrms de ftirmaon snot pirs en craghe par l'employeur dnas les conitdnos fixées par le cdoe du tiavral ;
- ? la fatoroimn est ruoeabvllne loqurse l'intéressé a exercé son mdanat pannedt 4 ans consécutifs ou non.

#### Article 14

##### Financement des activités sioleacs et culturelles

Lorsqu'il eixtse un comité d'entreprise, le fennemanict des activités seaiolcs et ceuelrtlls est assuré par une ciirtoutonbn de l'entreprise égale à 0,30 % des sielraas bturs de l'année précédente.

Ce puotecangre ilcunt les ciortnbnuiois et les dépenses d'uvres sociales, qui eixeairsntet au meomnt de la sngaitrue de la présente convention, mias s'ajoute à la cioiorttunbn légale de fnoconementit du comité d'entreprise.

La cinioutotrbn versée cqhaue année par l'employeur ne puet être inférieure au toatl le puls élevé des semoms affectées aux dépenses seiacols de l'entreprise aenttit au corus des 3 dernières années précédant la pisre en cgahre des activités sloaceis et crlleulutes par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses tropiremeas loqrsue les bsoiens crtoseprnndoas ont disparu.

Le rapropt de ctete ciibtrnouton au mtonat gaobll des sreilaas payés ne puet non puls être inférieur au même rppraot esnatixt puor l'année de référence définie à l'alinéa précédent. »

#### Article 17

##### Modification du coatrnt de travail

Les pietras cenninevot que puor éviter la mtciiaofdn d'un élément esesnteil du coatrnt de tvarail d'un salarié, teutos les atures possibilités, y cimpors celes de la fairootmn complémentaire, diovent être utilisées. Lorsque, malgré la msie en ?uvre des myeons évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à atperopr des mniciiaofds eitelessnels au cantot de tvarail d'un salarié, l'intéressé diot en

aiovr cissnnoance par une nictofiaotn écrite par ltrete recommandée aevc aivs de réception (motif économique) ou par lrette reisme en mnias perorps (autres cas).

A cepotmr de la dtae de la présentation de cttee notification, il dssopie d'un délai de 1 mios puor accepter ou refuser. A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la miiiodaftocn proposée.

En cas de refus, la rurptue éventuelle est considérée cmome étant le fiat de l'employeur et est indemnisée dnas les cotodniins prévues puor les lccenintemies à l'annexe de la catégorie en cause.

#### Article 18 Ancienneté

Pour l'application des dopnitsosiis de la présente convention, il fuat diteunsgir ertne la présence citonoue et l'ancienneté. On entend par présence continue, le tmpes écoulé depius la dtae d'entrée en fonction, en vrteu du cnrtaot de tvarail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tniot compte non suenleemt de la présence cuinonte au ttrie du crnoatt en cours, mias également de la durée des caorttns de taiavrl antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rpomus par la démission, la rpturue conventionnelle, le départ en riettare ou par la fuete gavre ou lourde.

Les périodes de sspnesoiun du catonrt dnnoant leiu au vseeermnt des indemnités complémentaires mdliaae prévues par la présente conievtonn snot considérées cmome teps de présence dnas l'entreprise à crencncruoe de 120 jours.

#### Article 19 Prime d'ancienneté

Une pimre d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux aegtns de production, aux aetngs fnnitelnocos et aux agtns d'encadrement.

Cette pmire évolue à cauqhe fios que l'intéressé chngae de thacnr d'ancienneté, c'est-à-dire le mios snuiat le 3e, le 6e, le 9e, le 12e et le 15e anairversnie de son entrée dnas l'entreprise.

Son mtonat est fixé par acorcd de bnahre et établi sur la bsae de la durée légale du tmpes de tiraval effectif.

Sont considérés cmoe hereus de tvaiarl ectfieff puor le clucal de la pmrie :

- ? les herues de délégation ;
- ? les aesnebcs puor événements psenenrols visées à l'article 22 ;
- ? les congés payés ;
- ? les juors fériés payés ;
- ? les abcneses puor asistesr aux csooimnmiss prritaeais nationales, aux réunions des oarienmgs pearitrias

ponfesieslonrs nationaux, aux assemblées stiuaarets des  
oagntsianris sidlaycens représentatives sur le paln natiadol ;  
? les hurees de frtioamon rémunérées par l'entreprise.

#### Article 22 Absences pour événements personnels

Tout salarié bénéficie, sur jitaioicfstun et à l'occasion de  
cteniras événements personnels, d'une aoaustitoirn d'absence  
etpnlneceolie accordée dnas les cniotdios stavnuies :

? mriaage du salarié ou cousoiclnn d'un Pcas par le salarié : 4  
jorus ;  
? nnaaiscse ou aotoidpn d'un ennaft : 3 jrous ;  
? décès du ciononjt ou du peratirnae lié par un Pcas ou d'un  
eafnnt : 3 jorus ;  
? décès de la mère ou du père : 2 juros ;  
? miagare d'un efannt : 1 juor ;  
? décès d'un grand-parent, de la belle-mère, du beau-père, d'un  
frère ou d'une s?ur : 1 juor ;  
? aeapl de préparation à la défense nalntoiae : 1 jour.

Ces jrous d'absences n'entraînent ancuue réduction de  
rémunération.

Dans le cas de rémunération variable, le sraliae cdrpaesnrnot  
est calculé sur la bsaie de la dernière période de paie.

Ces journées divoent être piesrs dnas un délai rilbsananoe par  
ropprat à la dtae de l'événement ; toutefois, lrqsuo le mraagie  
du salarié ou la csonilcuon du Pcas a leiu pnenadt la période de  
congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins des juors  
d'absences eetexcopnins ci-dessus.

#### Article 23 Absences et maladie

Tout salarié absent, suaf fcroe majeure, diot aetirvr son  
emueyplor le puls tôt pblsiose dnas la journée.

En cas de mlaidae ou d'accident, il diot fraie prvanier à son  
employeur, au puls trad dnas les 3 jruos de l'arrêt, un craicetfit  
médical justificatif.

Tout mnaeumqnet à ces ooinialtbgs cutsotnie une ftuae povnuat  
entraîner une soacnitrn disciplinaire.

Lorsque ces aesbnces snot ansii justifiées, le salarié en csuae  
ne puet vior son catrnot rompu puor csau de maladie, penandt  
une durée de pcoetrion vaaint en foiotncn de son ancienneté :

? après la période d'essai : pneadt 1 mios ;  
? etnre 6 mios et 1 an d'ancienneté : pdnaent 2 mios ;  
? ernte 1 an et 5 ans d'ancienneté : pennat 6 mios ;  
? etnre 5 ans et 15 ans d'ancienneté : pdennat 12 mios ;  
? après 15 ans d'ancienneté : pndet 15 mois.

En cas d'absences successives, les durées de ptirootecn  
prévues ci-dessus s'appliquent de la même façon, mias eells  
s'apprécient dnas une période limitée au triple de la durée de  
pteiootrnr et décomptée à prair du prmeier arrêt.

Le salarié dnot le cantrot de tiraval est rompu après ces délais  
bénéficie d'une indemnité, calculée, à la dtae de la rupture,  
dnas les mêmes cniotios que l'indemnité de lencicnemiet  
prévues par la présente ceotoninvn puor la catégorie de  
l'intéressé.

Cette indemnité est également due en cas de leceniminct  
économique, pndat la malaide de l'intéressé.

Le salarié dnot le crtnoat et spedsunu puor aidccent de tarvail  
ou malaide prisolnolsfeene bénéficie des dopsonniits légales.

#### Article 25 Concentration. ? Fusion. ? Restructuration

Les etprinseres de la pieoosrfrn s'engagent à eymepolr tuos les  
menyos à luer dptiiooissn puor aesursr le reclassement, dnas  
les mrlieeus citndonios possibles, du poenenrsl dnas ctete  
situation.

Les ptiears ccotatnnarets décident d'appliquer, dnas ttueos  
lerus dispositions, l'accord natioatl itrenipeosnoensfl du 10  
février 1969 sur la sécurité de l'emploi, aisni que ses annvteas  
subséquents.

#### Article 33 Départ à la retraite

Dès que le salarié est en mesrue de faire leiuidqr sa poinsen de  
vislelisee au tuax plein, il puet prndre l'initiative de rrpme son  
ctoart de travail.

Pour rredne ctete rruptue effective, le salarié diot prévenir son  
elypumeor au mions 2 mios à l'avance.

Le salarié bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité  
de départ en reatrtie égale à la moitié du mnatnot qu'aurait  
atteint, à la même date, l'indemnité coenlnneolive de  
licenciemnt.

L'indemnité est plafonnée à 4 mios puor les aetngs de  
production, les atengs fnlntociones et les aengts  
d'encadrement, et à 6 mios puor les cadres.

L'indemnité est calculée sur la bsaie de la mennoye des siaraels  
des 3 ou 12 drreeins mios de srelais ecitffes perçus seoln la  
fmloue la puls avantageuse.

#### Article 34 Prime dtie de 13e mois

Il est accordé à tuot salarié anayt au monis 5 ans d'ancienneté  
au 31 décembre une pimre cordenaprnot à 2/52 des saalries  
eiffctes perçus au crous de l'année civile.

Cette prmie est versée :

? moitié au 31 décembre, à cidinootn d'être iricsnt à l'effectif à  
cttee dtae ;  
? moitié au 30 juin, à cdoiotin d'être iinsrct à l'effectif à ctete  
date.

La présente pmrie ne s'ajoute pas à tuote gairtictiofan ou  
aibrttioin de même nature, qleule qu'en siot la dénomination,  
accordée antérieurement dnas l'entreprise.

#### Article 35 Prime de régularité

1. Il est accordé à tuot salarié une pmrie mesenulle de  
régularité pioleonponrrtle au tmpes de taavirl ecffitef et  
calculée seoln les modalités stianeus :

? cttee pmrie s'acquiert par simanee complète de travail, à  
raiosn de 1,5 % du tepms travaillé ;  
? la prmie est calculée sur la bsaie du slaraie réel du mois.

2. Snot considérés cmome du tpeps de tiavarl effeitcf puor  
lequel la prmie est rémunérée intégralement :

? les congés payés ;  
? les jruos de RTT ;  
? le doit d'expression ;  
? les heuers de délégation ;  
? les jrous fériés chômés et payés ;  
? le congé de faomotrin économique du comité d'entreprise ;  
? le congé faiotmorn des mreebms du CSHCT ;  
? la froitoamn à l'initiative de l'employeur ;  
? le DIF pdannet le tepms de taavril ;  
? les vieitss médicales oairliegtobs ;  
? les asebecns autorisées puor atissser aux cisoimsnoms  
pireaairts nantoaiels et aux firtnmoaos dnas le cdare du congé  
de fotraoimn économique, slaicoe et syndicale.

3. Le tpeps des aescebs ci-après n'est pas pirs en  
considération dnas la détermination du tpeps capitalisé au ttrie  
de cuhaqe mois.

Toutefois, celles-ci ne fnot pas pdrree la caitaisploitan du tpeps  
de traavil efcietff tel que défini au prragphae 2 du présent  
altcire puor le rtsee de la simenae considérée.

Ces anscebes snot les satvneuis :

- ? les jrous de pnot ;
- ? les aceesnbs légaales et ctovnollneneiens puor événements psroneelns ;
- ? le ropes costeanepmr ;
- ? le congé de maternité ;
- ? le congé paeatnrl ;
- ? le congé de paternité.

4. Acnuue samiene au corus de luqlalee s'est puitodre une aenbsce puor qquele csuae que ce siot (non prévue aux pprahgaas 2 et 3) n'est psire en ctpmoe dnas la détermination du tpmes capitalisé au trtie de cahuqe mois.

5. La présente pimre ne s'ajoute pas aux gafiiittacnois ou aottnriitbus de même nature, qleule qu'en siot la dénomination, accordée dnas l'entreprise.

#### Article 36

##### Classifications et sarilaes pfienoerslosns catégoriels

La cfsotiasialciin des eimpos frgiue en fin de chuaqe axnnee de la présente convention.

Le sarilaie peseoronfsinl catégoriel, puor cqauhe échelon hiérarchique, représente le mnoantt en dusoses deuqul aucun salarié de l'échelon considéré, âgé de 18 ans et plus, ne diot être rémunéré.

Pour les salariés embauchés en curos de mois, le mnatont du srilaae pooesnrinefl catégoriel est calculé pro rtaa temporis.

Pour vérifier si la rémunération melesunle perçue par le salarié, puor 35 heerus de tiraavl eitfecf par sminaeé (151,67 hueres par mois) est au monis égale au sraalie psersnioeofnl catégoriel, il cvnoenit de pnedrre en ctmope uunqimneet le saialre de base.

Les dtisnsoiops de cet arictle ne rnmetteet pas en csaué l'existence éventuelle de dspoisnitos puls faavblores aaynt le même ojebt dnas les ettrinpeses ou les établissements.

#### Chapitre II

##### Annexe

##### Agents de production

##### Article 1er

##### Champ d'application

La présente anenxe précise les dissnopoitis particulières aux antegs de pdiocortun dnot l'emploi est prévu dnas la cliafisciotasn friaught en annexe.

#### Article 2

##### Embauchage

L'embauche d'un anegt de pocuitordn est matérialisée par un ctroat de tvarial dnot un exemplaire, signé par l'employeur, est rmies à l'agent de poidctruon ; l'autre exemplaire, signé par l'agent de production, étant conservé par l'employeur.

#### Article 3

##### Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

Elle diot csreodoprnrre à un tpmes de tarival effectif. Ttuoe absence, puor qeuqule csuae que ce soit, la polnorge d'autant.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue :

? d'un cnarott à durée déterminée ou d'une msisoïn de taiarvl temporaire, la durée de ce ctoanrt ou de cttee misosin est déduite de la période d'essai si le salarié eercxe les mêmes fniooctns ;

? du sagte intégré à un csruus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sagte est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié.

Durant cttee période, si l'employeur met fin au croatnt en cours, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- ? 24 hurees en deçà de 8 jorus de présence ;
- ? 48 hruées etnre 8 jrous et 1 mios de présence ;
- ? 2 seemanis après 1 mios de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci rcsetpe un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heerus si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

#### Article 5

##### Temps de psuae et traavil posté

Dès lros que le tepms de tvaaril qutediion atitnet 6 heures, cqhaue aengt de pcutoidrn bénéficie d'un tepms de psuae non rémunéré d'une durée mamiilne de 20 minutes.

Lorsque le tvaaril est organisé snvuait un horraie iptrnrmoeiou d'au mnois 7 heures, cahque aengt de ptoctuidrn dispose, puor son repas, de 20 miunets de psuae indemnisées au tuax du sariale réel de l'intéressé asnii que d'une indemnité de rutaaeirotsn sur le leiu de traavil dnnot le montant, revalorisé cahque année dnas les coindntios réglemmentaires, firuge à prat sur le bteullin de salaire.

L'horaire est considéré cmome inietnrrmpou lorsque le tpems de pause est d'une durée inférieure ou égale à 30 mitneus et se siute en drheos de la plage hariroe fixée puor la pirse du rapes des auters salariés tavailnart en hroirae normal.

#### Article 6

##### Travail de nuit

Est considéré cmome tvellaariur de niut tuot tvluareilar qui :

- ? siot accomplit, au mnois duex fios par semaine, sloen son hoarrie de tiraval habituel, au moins 3 hreeus de son tepms de taavirl qiteuiodn etnre 21 hueres et 6 herues ;
- ? siot accomplit, pdanent une période de 12 mios consécutifs, 270 heeers de tiaarvl etnre 21 hueers et 6 heures.

Les tialreualrvs de niut bénéficient de contreparties, fixées par l'entreprise, au trite des périodes de niut pndent lequesulels ils snot employés suos fmroe de repos ceumatenspos ou réduction d'horaire qui ne seuanriat être inférieurs à 5 % des hreeus de ntius pratiquées et, le cas échéant, suos fmroe de capmnsietoon salariale.

Tout anget de production, talrniavalt huelbnmelaeitt de nuit, bénéficie d'une pmire égale à 15 % de son tuax horaire, puor cqhuae huree de traival située etnre 22 hereus et 5 hueers du matin.

Cette diisispootn ne s'applique pas au pnoresnl de gardiennage.

Lorsque l'horaire htbaieal de tivaral de l'agent de picudtroon ne coomtpre pas de triaval de nuit, les hruées effectuées etnre 22 hurees et 5 heures, eepceinltnmexneot puor exécuter un tavrail urgent, imprévisible ou impératif, snot majorées de 100 % du tuax hirraoe hiabuettl de cahuqe aengt de production.

#### Article 7

##### Travail einctxeponel le dacinhme ou un juor férié

Les hueres de tvaaril effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire haoidmedarbe habtieul ou un juor férié tbamnot un juor hlablenumteiet non travaillé, nnmametot puor exécuter un tariavl urgent, snot majorées de 100 % du tuax hiarore hutbaiel de cqahue aengt de production.

Les heuers de tvaaril exeeceolnnpits effectuées un juor férié qui tmobe un juor hlnmlatbueieet travaillé, snot majorées de 125 % du tuax hroirae htauebil de cquahe anget de production.

Les différentes mirnatjoos puor traavil exeonciénptl la nuit, le dahcinme ou le juor férié, à l'exception de cleles prévues puor le 1er Mai, ne se cmenluut pas etnre elles, ni avec les majaroiotns puor heerus supplémentaires.

## Article 10

### Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail

En cas de maladie ou d'accident, justifié dans les 3 jours, l'agent de première catégorie bénéficie d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions légales, sous réserve des modalités ci-après :

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

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

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en jours calendaires
> 1 an et < 3 ans	90 % durant 30 jours + 80 % durant 30 jours
> 3 ans et < 5 ans	90 % durant 60 jours
> 5 ans et < 10 ans	100 % durant 75 jours
> 10 ans et < 15 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 30 jours
> 15 ans et < 20 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 60 jours
> 20 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 90 jours

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

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation sera la moyenne des salaires des 6 derniers mois d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui sera versée durant cette période ne sera prise en compte que pour la période.

4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation sont cumulés :

? à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des absences du jour ;

? à compter du 4e jour dans tous les autres cas.

En tout état de cause, ces gratifications ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

## Article 12

### Indemnités de licenciement

Il est alloué aux agents de première catégorie congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité d'indemnité de préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit à partir de 1 année d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au

salarié durant cette période ne sera prise en compte que pour la période.

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

## Chapitre III

### Annexe

#### Agents flocoeitnnns et atnges d'encadrement

### Article 2

#### Embauchage

L'embauche d'un agent fonctionnaire ou d'un agent d'encadrement est matérialisée par un contrat de travail d'un exemplaire, signé par l'employeur, est remis au salarié ; l'autre exemplaire, signé par le salarié, étant conservé par l'employeur.

### Article 3

#### Période d'essai

La durée de la période d'essai des agents fonctionnaires est fixée à 2 mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus 2 mois.

La durée de la période d'essai des agents d'encadrement est fixée à 3 mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus 3 mois.

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

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

? d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions ;

? du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur souhaite résilier la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;  
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;  
? 2 semaines après 1 mois de présence ;

Durant la période d'essai, si l'employeur met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;  
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;  
? 2 semaines après 1 mois de présence ;  
? 1 mois après 3 mois de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci résilie un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

### Article 5

#### Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail

En cas de maladie ou d'accident, dûment justifié, l'agent fonctionnaire et l'agent d'encadrement bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions légales, sous réserve des modalités ci-après :

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

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

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en jours calendaires
> 1 an et < 3 ans	90 % d'auant 30 jours
	+ 80 % d'après 30 jours
> 3 ans et < 5 ans	90 % d'auant 60 jours
> 5 ans et < 10 ans	100 % d'auant 75 jours
> 10 ans et < 15 ans	100 % d'auant 75 jours
	+ 70 % d'après 30 jours
> 15 ans et < 20 ans	100 % d'auant 75 jours
	+ 70 % d'auant 60 jours
> 20 ans	100 % d'auant 75 jours
	+ 70 % d'après 90 jours

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

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation sera la moyenne mensuelle des salaires des 6 derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui sera versée durant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation mentionnés à l'article 6 s'appliquent à compter du premier jour d'absence.

En tout état de cause, ces garanties ne peuvent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

#### Article 7 Indemnités de licenciement

Il est alloué aux agents fonctionnaires et aux agents d'encadrement congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit à partir de 1 année d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté puis 2/15 de mois par année au-delà 10 ans.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification, de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

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

#### Chapitre IV Annexe Cadres Article 2 Période d'essai

La durée de la période d'essai des cadres est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus 4 mois.

La période d'essai doit coopérer à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, la

prolonge d'autant.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

? d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions ;  
? du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur souhaite renouveler la période d'essai ou s'il met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;  
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;  
? 2 semaines après 1 mois de présence ;  
? 1 mois après 3 mois de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

#### Article 3

Indemnisation maladie, maladie pluriannuelle ou accident de travail

Les cadres bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions légales, sous réserve des modalités ci-après :

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

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

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en jours calendaires
> 1 an et < 3 ans	45 jours à 100 %
	+ 15 jours à 70 %
	+ 30 jours à 50 %
? 3 ans et < 5 ans	60 jours à 100 %
	+ 60 jours à 50 %
? 5 ans et < 10 ans	90 jours à 100 %
	+ 90 jours à 50 %
? 10 ans et < 15 ans	120 jours à 100 %
	+ 120 jours à 50 %
? 15 ans	150 jours à 100 %
	+ 150 jours à 50 %

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

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnité sera la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des 6 derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui sera versée durant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation mentionnés à l'article 6 s'appliquent à compter du premier jour d'absence.

En tuot état de cause, ces gantareis ne dvieont pas cuondrie à verser à l'intéressé, cmtpoe tneu des somems de teotus penrnevoacs perçues à l'occasion de la maïdlae ou de l'accident du travail, un mnnotnat supérieur à la rémunération qu'il aariut einvtfeceefmt perçue s'il aiavt continué à travailler.

#### Article 4 Brevet d'invention

Lorsque, dnas l'exécution de son ctornat de travail, le carde fiat une ioivenntn ayant tairt aux activités, études ou rceehhces de l'entreprise, cette ieitvnnon dnnoe lieu, dnas les puls brefs délais, à une psrie de bvreet par l'entreprise, mias le nom du crdae diot être mentionné dnas la dmndae du breet et être rreoupidit sur l'exemplaire imprimé de la description.

Cette motnien n'entraîne pas, par elle-même, de doit de copropriété en faevur du salarié.

Si dnas un délai de 5 ans consécutifs à la psrie du brevet, celui-ci a donné leiu à une ettlooixapn commerciale, ceossin ou vente, le cdare dnnot le nom est mentionné sur le beevrt diot obinetr un jsute pïrx en rpproat aevc la vualer de l'invention.

A cette fin, il srea tneu compte de l'objet général de rhehcere dnas lqeeul s'est placée l'invention, des difficultés de msie au point pratique, de la cuionorbittn pnonllrseee olaginire de l'intéressé dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt crcmieaoml de celle-ci.

L'intéressé srea tneu informé de ces différents éléments.

A la ddneame de l'une des parties, tuot désaccord panrott sur l'invention du salarié est réglé conformément à la réglementation en vigeur.

Au cas où l'entreprise ne déposerait pas le bvreet dnas un délai de 6 mois, malgré la ddaemne écrite du cadre, l'intéressé rapenrirdet la lbire dstipsiooin de son invention.

Lorsqu'un carde fait, snas le ccunroos de l'entreprise, une itninoevn qui n'a tarit ni aux activités ni aux études et rhreechces de l'entreprise, cette iotenivnn lui atappinert exclusivement.

#### Article 6 Modification du cotanrt de travail

Article supprimé qui fiat dulboe eolpmi aevc l'article 17 des csueals générales.

#### Article 10 Indemnités de licenciement

Lorsqu'un cdare est licencié puor tuot aurte mitof qu'une ftaue grave, il a dirot à une indemnité dtcisinte du préavis, calculée en fooinctn de son ancienneté dnas l'entreprise, qui a puor ojbet de comesenpr de façon faitriorafe le préjudice qui est consécutif à la rupture.

Cette indemnité est fixée comme siut :

## Avenant du 11 décembre 2014 à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Fédération BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCF CDFT ; FG FO construction.

Article 1er

*En vigeur étendu en date du 1 janv. 2015*

? à ptiarr de 1 an d'ancienneté en qualité de carde et jusqu'à 8 ans icunls : 2/10 de mios par année d'ancienneté à ceopmtr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise en qualité de crade ;  
? à ptirar de la 9e année d'ancienneté en qualité de crdae et jusqu'à la 13e année icuslne : 3,3/10 de mios par année d'ancienneté ;  
? au-delà de la 13e année d'ancienneté en qualité de carde : 4/10 de mios par année d'ancienneté.

Son mtnotat ttoal est limité, en tuot état de cause, à 12 mios de rémunération.

Le crade qui était précédemment AP, AF ou AE bénéficie, d'une part, de l'indemnité ci-dessus et, d'autre part, de l'indemnité de lenecicmnit fixée aux axenens de catégorie craonrtspdonees en fnitocn de l'ancienneté aiusqce en qualité de non-cadre. Toutefois, si l'ancienneté comme cadre est inférieure à 1 an, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de lncciemet fixée aux anexens de catégorie cnrrptoseoaeds en fcionotn de l'ancienneté ttoae dnas l'entreprise.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de lecinneecimt est calculée en fciononn de l'ancienneté totale asiqueue au trtie du cnaortt en cours, mias également au ttrie des coattnrs de tariavl antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rpmuos par la rruutpe conventionnelle, la démission, la faute grave ou lourde. Son mtanont est diminué des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le salriae à prderne en considération puor le ccalul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 deinerrs mios précédant le lmiciecenet ou, selon la frmluoe la puls avugaastnee puor l'intéressé, 1/3 des 3 dierrrs mios d'activité, étant entendu que, dnas ce cas, toute prime ou garficiioatn de caractère annuel ou eopetxienncl qui aariut été versée au salarié pnenadt cette période ne serait prise en compte que pro rtaa temporis. »

## Article - Préambule

*En vigeur étendu en date du 4 août 2013*

Les dpoisoitnss de ceaitnrs actleirs de la contniveon cetcloilve nanilotae de la faiarcbotn de l'ameublement snot modifiées cmoe suit.

Dépôt. ? Extension. ? Entrée en vigeur

Le présent acrocd ciltlcoef srea déposé auprès des sievecrs cnteruaux du mtirsnie chargé du tvaairl et rmeis au secrétariat-greffe du cniseol de prud'hommes de Paris.  
Les praiets sngiiteraas cnnneovneit de dndmeaer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

Le présent arccod entrea en vugeiur le ldmaneien de la pilatuibocn au Jnauorl oiifefcl de son arrêté d'extension.

Les arceltis 3 et 4 du ttrie II de l'accord du 6 jielult 2010 snot abrogés et remplacés par les dipotisosins suivantes.

« Trite II  
Dispositions rletiaevs à la ceolltce des cnrtibotinous ftroomain par l'OPCA 3 +  
Article 3  
Dispositions générales  
Article 3.1  
Montant de la ceolltce

A cmopetr du 1er jneiavr 2015, les eerisetnps ertannt dnas le cahmp d'application du présent accrod vsernet à l'OPCA 3 +, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les cnriounotbts snvuiates sloen les modalités ci-après définies.  
L'employeur de monis de 10 salariés vsere à l'OPCA 3 +, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, un puegrnaote minmial du mtanont des rémunérations versées pandnet l'année en crous s'élevant à

0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3 +, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %. Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions du code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés concède au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au bénéfice du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prime en charge par l'OPCA 3 +, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3 +, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

### Article 3.2 Répartition de la cote

L'OPCA 3 +, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cote de 0,55 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation.

Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cote de 1 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cote de 1 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la cote de 1 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP. »

### Article 2 - Durée En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions de la présente convention qui ont été adoptées avant le 1er janvier 2015.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties s'engagent à ouvrir une négociation relative à la réforme de la formation professionnelle au cours du 1er trimestre de l'année 2015.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités en vigueur du code du travail.

### Article 3 - Dépôt En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un remis sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie (1).

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

(1) L'alinéa 1er de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle continue, d'une part, en supprimant les taxes de collecte et, d'autre part, en fixant de nouvelles modalités de répartition des sommes ainsi collectées.

A compter du 1er janvier 2015, les fonds collectés par les OPCA sont mutualisés et gérés au sein de sociétés distinctes.

Les levées de fonds de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et seront donc collectées au plus tard au 28 février 2016.

Cela étant et dans la mesure où le périmètre de la collecte assise sur la masse salariale 2014 et versée au plus tard le 28 février 2015 reste inchangé par rapport à l'année 2014, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre la politique de financement de la formation et pour cela garantir la clémence des contributions de la formation professionnelle continue et en priorité la collecte de la formation professionnelle.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux susvisés ont convenu d'adapter les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans la mesure où les dispositions de l'accord de la formation professionnelle continue de la branche de l'ameublement.

Le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions conventionnelles ayant pu être signées antérieurement sur le même objet.

## Avenant du 10 avril 2015 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation

## professionnelle



Les gairnetas exprimées avec une lttiaomin ? par an et par bénéficiaire ? snot des ffotiars annuels, valbaels du 1er jaiavn au 31 décembre.

Garanties de bsae obligatoires

(Tableau non reproduit, cblantusloe en lngie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rquibure BO Cotniovnen collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/004/boc\\_20200004\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/004/boc_20200004_0000_0001.pdf)

Article 6 - Caractère responsable du contrat  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent régime a puor oejbt le rnoebeummet ttoal ou priteal des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant, atce par acte, les potirtneas versées par la sécurité sociale, dnas la lmitie des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dnas le crdae du disitispof législatif raetifl aux ctantros dtis ?responsables? tel que défini à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité silcoae et à la cturrvuoe mimnilae prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, anisi que par lerus décrets et arrêtés d'application.

En tuot état de cause, les ganirates du présent régime seornt adaptées en fntoicon des évolutions législatives et réglementaires régissant les gaienatrs des crtnaos dtis ?responsables?.

Article 7 - Financement du régime  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le fmenecnniat du chartot clteoclf de l'entreprise dnot les gntireas snot définies par le présent accrod est assuré par une ctoitsoan répartie de la façon sniatvue :  
? 50 % miiunmm à la crahge de l'employeur ;  
? 50 % mamxium à la caghre du salarié.

Article 8 - Obligation d'information  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les paietrs relplepnt que les ernspeitres snot teneus de rrtteemte à lures salariés un erapxlmeie de la nctie d'information qui luer srea tminsrae par l'organisme ausuresr auprès deuqul les giraantes seornt souscrites, llqueale définit, notamment, ltdseeis garanties, leurs modalités d'entrée en viugeur ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de lmittinoias de garanties.

Article 9 - Commission paritaire de suivi : SANTIFA  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les siaaeigrnts de l'accord décident de cneoifr à une cmsmoioisn praitiare désignée au neivau de la banhcre des misosnis spécifiques en matière de régime complémentaire obatoiiigre de firas de santé. Ctete commission, à compter de l'extension du présent accord, srea chargée d'assurer le siviv tcnuqihee et la gsotein du régime.

Elle est composée de duex représentants de ccnhuae des oiaoinrsgats sdynilceas stgrniieaas du présent accrod et d'un nmobre égal de représentants patronaux.

## Accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCFB CFDT.

Elle se réunira au mnios duex fios par an.  
La pitare pnaolatre arsersua le secrétariat lié à la coaoitvconn des mmerebs et invités, à la rédaction des cempots rnudes et à tuoe formalité résultant des tavuarx de ltidae commission. La covcnoitoan pvreanrida à cchaun des mbremes et invités dnas un délai, si possible, d'au moins 15 jruos anavt chquae réunion.  
Afin d'assurer le pieln exercice, dnas des coitoindns pérennes et équitables, du doit à la négociation clolvctie des salariés et eluorpeyms de la branche, les peraneairts siacuoix cvoneienntt que le sarilae des mbreems de la cmsmioisn pariitrae SANTFIA srea mteiannu par l'entreprise dnot ils relèvent puor le tpems passé par eux en réunion.

Article 10 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent arccod est ccnlou puor une durée indéterminée. Le présent aorccd erertna en vuegiur le 1er jinvear 2016.

Article 11 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent arccod proura être révisé ou dénoncé sleon les coinidotns en vgieuer du cdoe du travail.  
La comiiosmsn piriartaee de bcarnhe composée de teotus les ongaaitosnrns sadecliyins de salariés srea gntinias ou non dduit accrod pourra ainsi décider des évolutions, mdifocnitioas ou atopndtaais qui s'avèreraient nécessaires.

Article 12 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent arccod srea déposé, conformément à la loi, et son eoointsxn srea demandée par la paitre ptoalrane au nom des signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Dans le cdare de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 reiatlve à la sécurisation de l'emploi, les peritraaens siauocx de la brhnace fciaiabrtou de l'ameublement ont souhaité mtrete en pcalle une coetrurvue cctloielve à adhésion oalitbogire puor les salariés en matière de rumorsbnmeeets complémentaires de fias occasionnés par une maladie, une maternité ou un andecict au 1er janeivr 2016.

Les paretis santiaaergs du présent acorcd etennnedt mrtete en ?uvre des gertnaais qui psusinet répondre, notamment, aux duex obeicfjts suviatns :

? ciurvor l'ensemble des salariés des esierprtnes relnaevt de la cnnieotovn ctvelioclde de la fiiatrbcan de l'ameublement en matière de rrmsoeenetumbs complémentaires de frais de santé ;  
? asresur un niveau de getaanirs supérieur à ceuli prévu par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.

Les diptisooinss du présent accrod s'inscrivent dnas le cdare des « ctonatrs rebabaseplnss » conformément aux donspiisiots législatives et réglementaires.

Le présent arccod ccilloetf coinuttse une annxee à la covtoeinnn ctillicovee de la faobiraticn de l'ameublement.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le présent aroccod invinetert en aptailoipcn de la loi du 5 mras 2014 reiaavlte à la ftoimaiorn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les staagniries replnlapet :  
? que le setecur de la fiorbatican de l'ameublement retse confronté à de pnodferos mutations, iirndesltuels et économiques, et évolue dnas un cnottexe de marché en pdoofrne triarnotosmfan et foterment creonceuitrnl ;  
? que de nmoburex métiers et qatfinlicaos snot en tiran d'évoluer très redmnepiat du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nveoulels tuiqqeechs ou technologies-

métiers liés à la conception, la fabrication, la cetaaiimoroimclsn et la dfisuoiFn ;

? que ces évolutions ont des ideeiccns sur l'organisation des entreprises, les pocuserss de pdtruoicon et sur l'évolution des eoipms dnas un steucer atomisé avec une ftrroe prédominance de PME/ PMI ;

? que l'adaptation du stceeur ne pourra se faire snas une nécessaire évolution de la geiostn des roeerssucs humaines, élément déterminant de compétitivité et de prfamroece des eesinretrps de l'ameublement ;

? que les eerpsnrstes de l'ameublement rcntneeornt des difficultés de rncereetumt de peennrosI qualifié ;

? que le stceeur de la fticroiaabn de l'ameublement sitohuae cneotitr à antieipcr les matnouits et aigr en véritable ateur de son deveinr au leiu de suibr les évolutions et les nvauuoex eunejx de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

? l'importance de l'évolution plefeliorsnone des salariés de la fbaacoitirn de l'ameublement ;

? luer volonté d'aborder les problèmes emploi/ frotmoin dnas luer globalité et de pernrde en copmte l'évolution des ognisaanorits du travail.

? luer résolution à ferivasor le développement de la fatioomrn tuot au lnog de la vie ponsoflernisee et le rnofmeeerct des compétences dnas le crdae d'une démarche emploi/ fmatooirn cohérente, adaptée aux priorités du secteur, nemomntat puor préserver l'emploi ;

? luer détermination à ptermettre au seutcer de la fracoitiban de l'ameublement français de rteser positionné prami les peiermrs prdrucetuos européens ;

? la volonté de développer l'accès des salariés à des aotncis de fmtaioirn pefnoirslesonle menées dnas le crade du dorit iievunddil à la fomatiorn ou du paln de ftoimran de l'entreprise aifn nmmnteaot de prrmttee aux salariés de prrogeseor d'au monis un niveau de qtalauioicifn au cours de luer vie pssleinoenorlfe ;

? vlouoir asreusr l'égalité enrte les femmes et les hmoems dnas l'accès à la foimtaron pneeslornfloise ;

? pruousivroe les anitocs menées en feuvar des peitets et mneeonys estirrpees aifn d'encourager et de pivruoomr le développement de la frotmoin plofnoisnreelse dnas ces entreprises.

Le présent aoccrd s'applique aux epeesirnrts ou gureops rveaelnt du chmap d'application de la cinoovetnn cletoilvce nanolaite de la faitbaricon de l'ameublement et activités situées dnas son cmhap d'application.

## Article - Partie 1 Insertion professionnelle

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

### Principes généraux

La foioamtrn a puor obifctejts l'acquisition et le développement de compétences tuot au lnog de la vie pfliesoolnnesre en fncoiton des bseonis des eetrnrpseis et des binseos des salariés puor luer atatdiopan et luer évolution professionnelle.

Les saatiernrigs de l'accord coenmifnrnt l'attention particulière qu'ils adocnret à l'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle, ntmmeoant des jeuens est un poseucrsr complexe, qui cnftrnooe de neuormbx facteurs, au ttrie deqslues fngeiurt le pcoruras de formation, les dyquaienms professionnelles, la saoititun du marché de l'emploi ou ernoce l'environnement fimialal et social. Les siaagnetris relpalenpt la nécessité d'une iomatfrnoin smaiufsnefnt précise et pertinente, sur la pluralité des métiers, les compétences et les qafliaiuitocns

recherchées dnas ces métiers, luers pveecserpits d'évolution et lerus débouchés sur le marché de l'emploi.

Ils réaffirment que les ftnomoirs en aetarcnlne snot des mneoyx privilégiés d'insertion dnas le mndoe de l'entreprise et s'engagent à miseibolr les aretucs de la priseofson sur les cantrtos de paeoinflssoritoaisnn et d'apprentissage.

Ils conenfit à la CNPE la missoin de développer des aotncis iotnnvenas visnat à fsraveior l'insertion des jeunes et des ddreamnes d'emploi par la vie des fomiraonts en atclnraanee (contrat de poaaseitsnronoliisfn et carnott d'apprentissage).

## Chapitre Ier Insertion en alternance

### Article - Titre Ier Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

L'apprentissage peremt de préparer :

? un diplôme prseeononsfil de l'enseignement srديوanee (CAP, BEP, bac pro, BP, BT...) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...);  
? ou un titre à finalité psnlinfleoseoe enregistré au RNCDF (répertoire niataonl des citioenartifcs professionnelles).

L'apprentissage est une ftiaomron en anleacrte : il asscioe une fitomorane chez un elmuepoyr et des eimgnnteenses dispensés dnas un crente de foatrimon d'apprentis.

Grâce à des cranttos successifs, l'apprentissage pmeret d'accéder à tuos les nveaux de qftluiaacioin prlofsnliosene du socned degré ou du supérieur.

### Section 1 Contrat d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le catrnot d'apprentissage est un carnott de tivraal qui lie un emolyuper et un apprenti. L'apprenti tiavlarle puor l'employeur et puor clea il perçoit un sraiae cpsendonrorat à un pgeroutacne du Simc déterminé en fioncton de son âge et de sa pgiosesorn dnas le cclye de formation.

L'apprenti est placé suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage cohsii en fioncton de ses cnainoanescss professionnelles. Le maître d'apprentissage aoapcmgncne l'apprenti tuot au lnog de sa ftrioaomn puor lui tmtntarrese ses cnnacesanosis et son savoir-faire. Il est en rolitaen avec le cnrete de fortmioan d'apprentis.

Le carotnt d'apprentissage puot être cnclou puor une durée déterminée ou indéterminée. Dnas ce drenier cas, la période d'apprentissage, cenpnardoosrt à la période de fiaoomrtn en alternance, est située au début du conartt à durée déterminée. Pnadent cttee période, le caonrtt est régi par les dstooipiinss de la présente section.

### Article 1er - Rémunération minimale des apprentis

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Afin d'attirer les junees vres les métiers industriels, les saginiearts déterminent les rémunérations mlmienais des aprnrpites cmome suit.

Par dérogation aux dtpoissniois fixées par l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, le ptreagoncue du Simc acblblppiae à la rémunération des salariés teauirtils d'un cntorat d'apprentissage est fixé comme siut :

(En pourcentage.)

Année de contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1re année	35	45	55
2e année	40	55	65
3e année	55	65	80

En cas de cgemeannht de tcnrhae d'âge en curos de contrat, le pecatogurne du Simc ablcipiae est réévalué au peerimr juor du

mios snuvait la dtae arsaivnierre du bénéficiaire du coartnt d'apprentissage.

En cas de prngtoolaoin puor échec à l'examen, le srialae

apllcipabe pdenant la paortogoinln est celui de la dernière année précédant ctete prolongation.  
Lorsque la durée du ctroant d'apprentissage du tviularelar handicapé est prolongée, il est appliqué une maojoatrin ufmniore de qziune ptoins au pneoaurtcge cnrdnpoeaorst à la dernière année de la durée du contrat.

## Section 2 Financement des centres de formation des apprentis de l'industrie

Article 2 - Modalité de financement  
*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Afin d'accompagner le développement des CFA de la bcrhae définis à l'article 2.3, les stnieaigars cnevinennot que l'OPCA 3 +, ou tuot aurte OCPA qui s'y substituerait, purora pdenre en carhge une patire de leurs dépenses de fonctionnement.

*Les stiairaegs cenvnieonnt d'organiser cuhaqe année le tenrrafst d'une priate des somems versées par les eepterrins de la fcibitoraan de l'ameublement à l'OPCA 3 +, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait, au ttire du « 0,15 % » ou du « 0,50 % » soeln les modalités définies dnas l'annexe financière.(1)*

Chaque année, à l'issue de la collecte, le cseionl de poictemeenrnfent ptiirrae de cauchn des CFA concernés présentera sa daendme à la CPNE. Cttee daedmne srea accompagnée de la délibération du csnoeil de pmeteeinrfocent patirraie s'y roatrappt et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

*La CNPE exainme les aivs des csenolis de ptnncnieoferemt des CFA. La soitecn pnoioseefnllrse pitirrae ameublement/ bios de l'OPCA 3 + pernd esinute sa décision sur piorstipoon de la CPNE.(2)*

Le cseionl de pnfneetriemecot paratiie de cauhe CFA srea tneu informé des cidnitnoos d'utilisation des fonds ainsi transférés.

De manière générale, la CNPE est informée des qsiteuons rietavls à l'organisation et au fnoinnceotenmt des CFA de la bchnrae ; pour ce faire, la CNPE est nemamtot :  
? ? dntaatisiree du procès-verbal de teouts les réunions des ceinloss de peimrntefocenet de cachun des CFA concernés ;  
? ? tnuue informée des bedugts prévisionnels et réalisés ;  
? teune informée de l'activité ? anacltnree ? du CFA

*(1) Alinéa de l'article 2 étendu suos réserve des donipisotsis des aceltris L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 avirl 2016 - art. 1)*

*(2) Alinéa de l'article 2 étendu suos réserve des anoiuttritbs du ceonisl d'administration de l'OPCA, tlees qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 avirl 2016 - art. 1)*

Article 3 - CFA destinataires  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Ce trseanftr srea opéré cauhe année, soeln les cdnoiiots définies vres les CFA de la brachne :  
? des CFA des isnudtries de l'ameublement gérés par les astasoconiis pour la fariotomn pofeliolrssnee dnas l'industrie de l'ameublement (AFPIA) et conventionnés par les régions, qui snot ntammnoet les suniavts : CFA de Loyn (69), CFA de Mtgoniau (85) et CFA de Liffol-le-Grand (88) et vres le CFNA des faeuctrs d'orgues géré par la crambhe des métiers d'Alsace et conventionné, CNFA-FO d'Eschau (67) ;  
? des CFA de l'artisanat de l'ameublement dnot nenamtot : « La Bnone Girane » ? CFA de l'ameublement de Paris, CFA Joué-lès-Tours (37), CFA Bains (43), CFA Bzaluao (24), CFA Sainte-Luce-sur-Loire (44).

## Chapitre II Contrat de professionnalisation

Article 4 - Bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le crntaot de ptsoifsseolniaianron est oveurt aux pnsreoes âgées de 16 à 25 ans révolus snas qfuaialicatn pnoselirnsfolnee et à cuex qui sihetnoaut compléter luer foiotamrn initiale, ansii qu'aux demuadrnes d'emploi âgés de 26 ans ou plus.  
Le crtaont de poiralsfseisiotnonan est également oervut aux bénéficiaires du renveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adeluts handicapés et aux aicnnes bénéficiaires d'un coatnrt uqunie d'insertion.

Article 5 - Objet du contrat  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les cntrtoas de patssoofioirnseiliann ont puor oejticbf de fvoiearsr l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ils asiesonct :  
? les esigenemtnnes généraux, prolisosensnefs et tnguheeoqcoils dispensés dnas des ogmiaesrns plcbuis ou privés de foaamtrin ou, lorsqu'elle dipssoe d'un sircvee de formation, par l'entreprise ;  
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enripstree d'une ou de puulierss activités prneeosnlilfess en ratolein avec les qlciaftoniuais recherchées.  
Ils ont puor finalité d'acquérir :  
? un diplôme ou un ttrie à finalité polnslsfeoiene enregistré au RCNP (répertoire naiotanl des ctniferaiotcis professionnelles) ;  
? une qfciaaliatuon psneflirnelsooe rneouce par la CNPE (CQP/CQPI?) ;  
? une qfilcatiioan pilsnosrloenfee nécessaire à la ftiairaicobn de l'ameublement rencuone dnas une arute cneiovnton ctollicvee de branche.

Article 6 - Forme et durée du contrat  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

L'employeur s'engage à auresr aux bénéficiaires d'un cotarnt de posaieftlnirassoonin une ftiaromon luer pmtrnaeet d'acquérir une qiaoauitlcfn penrluoiofssne et à luer fruionr un eplmoi en roeailtn avec cet otcebif panednt la durée du crtanot à durée déterminée ou de l'action de ptoenrnafsalioosin dnas le crdae d'un cotarnt à durée indéterminée. De son côté, le ttruiiale du canrott s'engage à tirvallaer pour le cptomte de cet eeymluopr et à survie la frioamotn prévue au contrat.  
La ftaiomorn ? atinocs d'évaluation, d'accompagnement asini que les emntineseengs généraux, pensrelfsonois ou tiheouolecngqs ? est msie en palce par un oinrmgase de ftrooaimn ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dpssioe des meonys de froamoitn nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de pisre en cgarhe définis par l'OPCA 3+, ou tuot aurte OCPA qui s'y substituerait.  
La durée du craotnt de prloasfaensoonisitn cclnou pour une durée déterminée est croimpse entre 6 et 12 mois.  
Le carntot de ponfioslnatoiaesrn est siot un carntot à durée déterminée, siot un ctnraot à durée indéterminée. Dnas ce dernier cas, la durée de l'action de professionnalisation, crmposie entre 6 et 12 mois, est située au début du ctaornt à durée indéterminée.  
Toutefois, ces durées peeuvt être portées jusqu'à 24 mois, nmmtaneot :  
1° Puor pemetrre l'embauche et la pssoiofreiitannsaoln de ceeatinrs pennesros et, en particulier, lorsqu'ils sauniehott préparer un CQP ou CPQI :  
? les ddenumreas d'emploi âgés de 26 ans ou puls ;  
? les fmmees renprenat luer activité ;  
? les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du cdoe du taavrill (bénéficiaires du renveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique?) ;  
? les pnnoreess qui ne snot pas terliutais d'un baccalauréat pissneonorfel ou d'un ttrie ou diplôme de l'enseignement tolnocugeqhie ou poersonnsfiel de même nvaieu ;  
2° Puor tneir ctpome des difficultés de recrutement, dnas cintraes sruceets pnfesorselois de la fabaiocritn de l'ameublement, dnas ciaetrns métiers et dnas ceanttis bssians d'emploi ;  
3° Lursqoe le bénéficiaire du caontrt de psnsailorafitionseon est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au snes de l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1 500 heures :

? pour ceux qui venant des formations diplômantes ;  
? pour ceux créés par des formations définies par la CNPE ;  
? pour les bénéficiaires n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel de la branche.

Article 7 - Rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les salariaux déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit :

#### 1. Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

? salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;  
? salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.  
Pour ceux qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau supérieur ou égal au niveau IV :  
? salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;  
? salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.  
Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du salarié.

#### 2. Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation ? dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ? une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % du salaire professionnel catégoriel ni à 100 % du Smic.

Article 8 - Financements prioritaires par la section professionnelle « aménagement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

##### Article 8.1

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), la section professionnelle « aménagement/bois » évalue les candidats à l'emploi en fonction de leur qualification, un diplôme ou une certification, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait :

? siot en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle, ou d'un diplôme, ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;  
? siot pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;  
? siot pour l'exercice d'un emploi relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritairement par la CNPE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un métier spécifique de l'artisanat pluriprofessionnel reconnu par accord collectif.

##### Article 8.2

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les sommes versées par les employeurs peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « aménagement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

Article 9 - Forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « aménagement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

La participation financière de la section professionnelle « aménagement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, à chaque contrat y ouvrant droit, comprend les atouts de formation d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la base de facteurs hiérarchisés dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Sur proposition de l'Union des CNPE de branche, les forfaits financiers peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certains métiers et révisés, en tant que de besoin, au sien de la section professionnelle « aménagement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait. Ces propositions doivent être validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

## Titre II Insertion des demandeurs d'emploi

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi/formation de la branche. La POE est un dispositif de formation qui facilite l'embauche des demandeurs d'emploi en permettant aux entreprises de préqualifier les demandeurs d'emploi, notamment en vue de leur embauche en contrat de professionnalisation vanant un CQP de la branche de l'aménagement.

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins des entreprises, la branche professionnelle de l'industrie, de la construction et des métiers industriels, met à disposition un accès à un métier industriel, notamment à un métier « en tension ».

##### Article 10 - Objet

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

##### Article 11 - Mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les candidats à la formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils subissent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objet d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Les personnes âgées de moins de 45 ans au moment de leur inscription à la POE, notamment pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 45 ans.

## Partie 2 Accompagnement tout au long du parcours professionnel

# Chapitre Ier Développement des compétences

## Section 1 Plan de formation de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Les décisions de l'employeur en matière de formation ne peuvent être motivées par une discrimination. Un salarié ne peut être tenu à l'écart de l'accès à une action de formation ou à une période de formation en raison de son origine, de son sexe, de son âge, de ses activités syndicales. Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les plans de formation s'inscrivent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises peuvent aller jusqu'à anticiper et organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leur salarié. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

Dans le cadre du plan de formation, les membres du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les représentants des actions de formation sont distingués. Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les priorités de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

### Article 12 - Nature des actions

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :  
? actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;  
? actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

### Article 13 - Mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

#### Article 13.1 - Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au paiement par l'entreprise de la rémunération.

#### Article 13.2 - Actions de développement des compétences

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit et signé entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif siot dans la limite de 80 heures par an et par salarié, siot pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de travail en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les modalités de détermination du salaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments suivants font l'objet d'une convention avec le salarié qui bénéficie de la formation : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités du déroulement et notation de la formation.

## Section 2 Compte personnel de formation

### Article 14 - Objet

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les parties seules ou conjointement ont l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles.

Se référant à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, elles comprennent que tout salarié des entreprises privées bénéficie d'un droit à la formation professionnelle continue.

### Article 15 - Salariés bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Un compte personnel de formation est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. Ce droit est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage. Ce compte est ouvert jusqu'à ce que la personne fasse valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

### Article 16 - Alimentation du compte

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 heures.

Les heures prévues au CPF sont fondées sur un travail à temps plein de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires), sans perdre en compte les heures supplémentaires dans le cadre des droits.

Pour un salarié occupé à temps partiel, ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année, et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielles sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sursis d'exécution ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

En outre, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'employeur sont éligibles au compte.

#### Article 17 - Formations éligibles au compte personnel de formation

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations de l'une des trois catégories suivantes :

? la première catégorie concerne les actions de formation qui visent l'acquisition d'un solide de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret ;

? la deuxième catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et font partie sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :

? les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;

? les formations sanctionnées par un CQP/CQPI inscrits au RNCP ;

? les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;

? la troisième catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

La CNPE établit une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.

Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

#### Article 18 - Mise en œuvre du compte personnel de formation

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le compte personnel de formation de l'employeur est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation s'exercent en dehors du temps de travail mais peuvent être réalisées sur tout ou partie du temps de travail.

*Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. (1)*

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation. Néanmoins, il est rappelé l'importance de répondre au salarié.

L'employeur devra communiquer aux membres du comité d'entreprise les informations nécessaires à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Il devra également communiquer le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien préalable ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement collectif et les sommes versées à ce titre.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé afin de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Ce service est également habilité à donner des informations sur les formations éligibles. Ce service dématérialisé et ses données sont confiés à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs, ils sont invités à consulter le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation en cas de congé annuel de l'employeur sont éligibles au compte.

*(1) Alinéa de l'article 18 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.*

*(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)*

### Section 3 Période de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

#### Article 19 - Objet

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Les périodes de professionnalisation visées à l'article L. 6324-1 ont pour objet de favoriser, par des actions de formation théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi. Elles sont destinées à permettre l'acquisition de connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises. Le contrat d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les périodes de professionnalisation.

Elles concernent :

? les salariés dont la qualification est inférieure à l'évolution des compétences et des organisations, conformément aux priorités définies par la CNPE de la branche ;

? les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sont réserve de licenciement d'une année de présence dans l'entreprise, se situent particulièrement pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent prolonger la scolarité de leur carrière professionnelle ;

? les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

? les femmes qui exercent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;

? les salariés handicapés.

*La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :*

? d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

? d'acquérir une qualification professionnelle établie par la CNPE ou une qualification professionnelle, nécessaire à la fabrication de l'équipement, reconnue dans une autre branche ;

? de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CNPE de la branche. (1)

Les salariés peuvent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions de formation débouchant sur une acquisition des compétences, notamment les CQP (certificats de qualification professionnelle) et les CPQI (certificats de qualification interbranches).

*(1) Alinéa de l'article 19 étendu sous réserve des dispositions des deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)*

#### Article 20 - Durée

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

La durée maximale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Article 21 - Participation financière de la section professionnelle « aménagement/bois » aux actions de formation menées dans le

Les aiotcs de firmaoton liées à la période de professionnalisation, tleels que définies par le présent chapitre, snot financées conformément aux dooinotispss légales, et suos réserve des fonds disponibles.

La psrie en cgrahe financière par la seotcin posloilsenrenfe « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tuot artue OCPA qui s'y substituerait, des aocnits d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixée sur la bsae de forfiats hiraeros dnot les mntatnos snot fixés en annexe au présent accord.

Ces fatfrios haroiers pneeuvt être modulés puor tienr cmopte du coût réel lié aux spécificités de crnateeis foatinroms et révisés, en tnat que de besoin, par décision du ceosnil d'administration de l'OPCA 3+, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait, sur pirospotoin de la sceiton psosrllifoneene « ameublement/bois » après aivs de la csomsimoin paatirire naolanite de l'emploi (CPNE) de la branche.

Article 22 - Articulation avec d'autres dispositifs  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Les aioncts prévues par le paln de foramoitn puevent être articulées aevc d'autres ditofsispis de formation, en pcriueltiar la période de professionnalisation, le ctompe pnrneesol de fomraoitn (CPF) et le congé idinudviel de foaimrton (CIF).

## Chapitre II Sécurisation professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Les ptaeris snaiaigerts pennentrt atce des dooinoisstps ceuentons dnas la loi du 5 mras 2014 reltaevis au cnoiesl en évolution professionnelle, à l'entretien professionnel, au balin de compétences, à la vatioidln des acquis de l'expérience et au paossrpet d'orientation, de fiotmroan et de compétences.

Article 23 - Conseil en évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Conformément aux dpoisoitss de l'article L. 6111-6 du cdoe du travail, ttuoe proesne puet bénéficier tuot au lnog de sa vie pfilnoresosente d'un cesionl en évolution psifrelloenosne dnot l'objectif est de favsoreir l'évolution et la sécurisation de son puarocs professionnel.

Cet agcpnmaeenmocht gratuit, mis en ?uvre au neivau loacl dnas les crdae du sirvcee pbiluc de l'orientation, diot prrmttee à toute psnneore :

? d'être informée sur son eneoirnrvemnt piroosnensfel et l'évolution des métiers de la région, en lein aevc les biosens économiques etxisnats et prévisibles ;

? de mueix connaître ses compétences, de les vloesrar et d'identifier cleels utiles à acquérir puor fevriotas son évolution psifneooelnrlse et faeliticr le recours, le cas échéant, au ctmpeo poeresnml de fatoromin ;

? d'être informée des différents doifpuitss qui penvuet être mobilisés puor réaliser un prjoet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié diot être informé, nenammott par son employeur, de la possibilité de ruoecrir à cet accompagnement.

Article 24 - Entretien professionnel  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Tout salarié bénéficie, au muiminm tuos les 2 ans à comtepr de son embauche, d'un etnereitn poresesfnioil qui a nemamotnt puor ocbejif d'aborder l'évolution de l'activité pfsenoelrorilne du salarié, aifn de l'aider à mieux définir son pejrto pefsioeonnsl et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Article 24.1 - Contenu  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

L'entretien poeiennfssrol est l'occasion de fraie le ponit sur les compétences, les qualifications, les boensis en formation, la sutiaiton et l'évolution pssioeeelnfrne du salarié.

En aipacloiptn de l'article L. 6315-1, II, du cdoe du travail, tuos les 6 ans, l'entretien pnoiesenfsrol fiat un état des lieux récapitulatif du procruas pofsnieenrsol du salarié. Cet état des lieux recense, au cuors des 6 dernières années, les etenitnres peeisolfornsns mis en ?uvre, les aioncts de froimaton réalisées, les peoigrnoss sraaaellis ou peelsnioenlorfs intervenues, ainsique les éléments de ctciafiroiten acquis, ntnoaemmt par la vie de la VAE.

Article 24.2 - Mise en œuvre  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

L'entretien ponnfsoeerisl ne porte pas sur l'évaluation du tvariail du salarié. Il est dtncsiit des eirenntets réguliers et formels, eniteless à l'exercice de l'activité professionnelle. (1) Ces entretiens, distincts, pveunet se dérouler ncomotamment, nmtmenoat dnas les PME et les TPE.

Afin d'accompagner les entreprises, et ntonemamt les TPE et PME, l'observatoire des métiers et des qonilfutaciias établit et met à doitiopssn des erresentips un modèle de srpopot d'entretien professionnel, ainsique un modèle d'état des lieux récapitulatif du pcaorurs posrnenosiefl du salarié mentionné à l'article L. 6315-1, II, du cdoe du travail. (2)

Conformément à l'article D. 2323-5,10°, du cdoe du travail, l'employeur conmiqumue chaque année aux représentants du pneenrsol le norbme de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

(1) Pshrae du pemreir alinéa de l'article 24.2 eluxce de l'extension cmome étant ctrnoiae aux dopnoisstis de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 arivl 2016-art. 1)

(2) Alinéa de l'article 24.2 étendu suos réserve des dtisioonsips des acrelits L. 6332-1-1 et R. 6332-36 (II, 3°) du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 airvl 2016 - art. 1)

Article 25 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Toute psnneroe tlrtiaue d'un cpmtoe prnooesel de fiotarmn à la possibilité de doispser d'un paersopst d'orientation, de fioarmtn et de compétences qui lui est propre. Ce psasoerpt rnecees les fntraomois et qinotcafluais seviuis dnas le cdare de la fiomotrni itilnae ou continue, ansii que les acicus de l'expérience sclteuepsbis d'aider dnas son otiainteorn professionnelle.

Le poasseprpt ftorioman rcsneee nnmomaett :

? les diplômes et trteis oebutns au corus du crusus de ftnamooris iitnaile ;

? les expériences plosrelenfoesnis aequcsis lros de segtas ou de fiomarton en eipsertnre ;

? les diplômes, ttreis à finalité pnrlnlsooesife ou ccreittifas de qliifatuoaicn psnonifolrlesee validés par la CNPE de la branche, ansii que la qciifoiliaatn supérieure onubtee dnas le crdae d'une faomrton ;

? les activités tearlotus exercées.

Le salarié puet cnuotser son poprseast sur le stie [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Article 26 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Les snetagairis crnrnmeofit l'importance de la vidlotiaan des auiqcs de l'expérience, nnamoemtt dnas le crdae du diisotpisp législatif et réglementaire en vigueur.

Les stgaianreis cvnnonieet de piusvrroue l'impulsion donnée au développement de la vaiiatlodn des auiqcs et à l'organisation d'actions qiuetlfaans débouchant sur une caieotfctitrn des compétences.

Les snrgateais s'engagent à développer l'information des salariés et des eipnrersets sur les dsioiptfss en viugeur ou cuex qui poaenurrit être mis en place en reilotan aevc les équipes de l'OPCA 3 +, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait.

La vaalodtiin des auciqs de l'expérience (VAE) pmreet de friae reconnaître son expérience netmmonat psnefllesonore ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, aifn d'obtenir un diplôme, un ttrie ou un caieicifrt de qafloctiiuan professionnelle.

La validité des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifié d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole ?) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre ?) envisagée.

Les salariés en cours de durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

? ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'elle ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois (1) ;

? ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles déterminées par le CIF-CDD.

La VAE s'applique en priorité à l'ensemble des diplômes et titres à valeur professionnelle ainsi qu'aux certifications de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

? évaluation de la validité de la demande ;  
? accompagnement pour accéder à l'emploi des personnes (modalité facultative) ;  
? attribution d'un dossier par le candidat qui recense précisément son expérience ;  
? réunion d'un jury, avec éventuellement ;  
? et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des acquis de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui interviennent en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des acquis de VAE conserve son statut (rémunération, protocole social ?) et demeure sous la responsabilité de l'employeur. Une particularité importante : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation conventionnel ou par l'OPCA 3+. S'imputent sur ce budget :

? les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;  
? la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

La demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

? le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;  
? la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;  
? les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou refus motivé de l'autorisation d'absence. Le refus ne peut

excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le FNOEICGF dote l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

(1) Mots : « dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois » du sixième alinéa de l'article 26 exclus de l'extension en ce qui concerne de l'article R. 6422-7-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Partie 3 CPNE et observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 27 - Missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

Cet article complète les dispositions de l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, seules, ont assuré la réussite de la mise en œuvre du présent accord, en redéfinissant l'importance des travaux de la CNPE et renforçant ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils renouvellent ainsi les missions confiées à la CNPE :

La CPNE, entre autres :

? suit l'application de l'accord sur les objectifs, priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

? examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications et réfléchit aux moyens d'action pour accompagner et accompagner ces évolutions ;

? étudie la mise en œuvre des dispositifs saisis : « passer de la formation professionnelle, de l'enseignement professionnel, de l'enseignement des acquis de l'expérience ;

? réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en œuvre de cet accord et le développement de la formation dans les PME-PMI et les entreprises artisanales ;

? définit et met à jour les publics, les durées, les critères, les modalités de mise en œuvre dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du DIF, de la formation continue et la formation à l'entretien professionnel ;

? met à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, les listes des bénéficiaires prioritaires, qu'il s'agit de professionnels, de salariés de la CPNE, des formations particulières ;

? élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;

? réfléchit aux moyens de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;

? définit la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ;

? définit les orientations en matière de développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

? sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;

? formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;

? création d'outils pédagogiques innovants ;

? peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :

? des ouvertures ou des fermetures de sections ;

? des conditions générales d'admission des apprenants ;

? de l'organisation et du déroulement des formations ;

? met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.

Sauf opposition par écrit et dans les 15 jours suivant la réunion de la CNPE d'au moins trois organisations syndicales, les décisions de la CNPE sont prises à l'OPCA 3+.

Ces priorités et critères sont mis en œuvre et suivis par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y

substituerait, tenu à disposition des entreprises et salariés relevant du champ du présent accord et qui précise les conditions d'examen.

#### Article 28 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Article 28.1 - Mise en place de l'observatoire  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour anticiper les évolutions de la filière de l'ameublement dans la définition de lues métiers et les salariés dans l'élaboration de l'offre professionnelle.

#### Article 28.2 - Missions de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) :

? de recueillir et de rassembler les informations existantes relatives à l'emploi et à la formation dans les branches professionnelles concernées ;

? de mener des études et de créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;

? de diffuser les informations relatives auprès des entreprises et des fédérations professionnelles d'employeurs et de salariés concernées.

#### Article 28.3 - Fonctionnement de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de dialogue social où sont représentés les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de dialogue social et les modalités de participation aux réunions sont définies à la CPNE.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de dialogue social, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés, notamment, par l'AG 3+ assigné en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers assigné sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission ».

L'observatoire rend compte périodiquement à la CNPE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de la filière de l'ameublement.

#### Article 28.4 - Financement de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

*Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la cotisation à la pousse de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait. (1)*

Il est possible pour la société professionnelle de l'ameublement/bios d'activer également un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les coûts communs, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire à l'observatoire est déterminé chaque année, dans les limites du montant fixé par voie réglementaire, en fonction des travaux et études demandés par la CNPE agissant en qualité de comité paritaire de dialogue social.

L'observatoire prouve bénéficiaire, selon les termes de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA 3+, de financements complémentaires mutualisés.

*(1) Alinéa de l'article 28.4 étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)*

## Partie 4 financement de la formation professionnelle

### Titre Ier Formation initiale

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

La branche professionnelle de la filière de l'ameublement définit la politique de formation et ses priorités au sein de la CPNE.

Article 29 - Collecte de la taxe d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

En vertu de la législation en vigueur les entreprises sont tenues au financement de l'apprentissage. Elles ont le libre choix de verser leur contribution à un organisme certificateur de la taxe d'apprentissage (OCTA). Néanmoins, les entreprises s'adressent les invitant, en cohérence avec la politique de formation de la branche, à verser leur contribution à l'OCTA de branche : OCPA 3+ à compter du 1er janvier 2016 et à fléchir celle-ci vers les centres de formation d'apprentis affiliés à la branche (cités supra).

Article 29.1 - Fonds de la professionnalisation/requalifiés de l'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, une provision équivalente à 25 % minimum des sommes versées par les entreprises de la filière de l'ameublement à l'OPCA 3+ (au titre du financement de la formation professionnelle par les entreprises) est constituée chaque année au bénéfice des dépenses de formation des CFA désignés par la CPNE.

La CNPE propose chaque année à la section paritaire professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, les montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel associé à un plan d'action établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes les justificatifs nécessaires. Chaque année, la CNPE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

L'excédent éventuel de compte de ces provisions non affecté aux CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

### Titre II Formation continue

Article 30 - Collecte de la formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

A compter du 1er janvier 2015, les entreprises sont tenues de verser le montant de la contribution de formation continue à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les modalités de versement des contributions sont définies.

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage minimum du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions du code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours des années créatives par l'accord au financement de la formation professionnelle de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prime en faveur de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, des formations financées par le compte professionnel de formation de

ses salariés.

L'appel des cotribuables se fait par l'OPCA 3+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle la cotisation est due.

#### Article 31 - Répartition de la collecte de la formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

L'OPCA 3+, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cotisation de 0,55 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la cotisation de 1 % se compose :

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la formation professionnelle continue ;

? d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

#### Article 32 - Dispositions particulières et exceptionnelles relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus

*En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018*

À compter du 1er janvier 2018, les entreprises éligibles dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus s'acquittent de versement à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une cotisation de 0,50 % de la masse salariale brute N-1 au titre du plan de formation.

L'obligation ci-dessus est versée en deux fois :

? 0,30 % au 30 avril ;

? 0,20 % au 30 septembre.

Cette cotisation n'est versée que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2019. À compter du 1er janvier 2020,

la cotisation est versée par acomptes.

#### Article 33 - Durée

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 34 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un remis sur support papier signé des partenaires et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services compétents du ministère chargé du travail. La partie la plus diligente sera également un élu membre de l'accord au comité d'entreprise de prud'hommes de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

(1) En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les partenaires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension.

(1) Alinéa de l'article 34 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### Article 35 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

Le présent accord entre en vigueur le premier jour qui suit son dépôt.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016*

### Annexe I

Forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, au titre de la section immobilière relative à l'ameublement/bois sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles.

En ce qui concerne les critères de plafonnement :

? 22 ? dans la limite du coût réel justifié pour les cotisations conclues en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;

? 15 ? dans la limite du coût réel justifié pour les antécédents de formation s'inscrivant dans les priorités de la branche ;

? 10 ? dans la limite du coût réel justifié pour les autres contrats.

En ce qui concerne les périodes de plafonnement :

? 15 ? dans la limite du coût réel justifié pour les antécédents de formation réalisés en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;

? 10 ? dans la limite du coût réel justifié pour les autres antécédents de formation.

En ce qui concerne le plan de financement pour les entreprises de moins de 10 salariés :

? pour les entreprises de moins de 10 salariés, seules les cotisations de formation éligibles sont prises en charge à hauteur de 30 % par heure de formation et par salarié dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 ? par an et par entreprise.

En ce qui concerne les coûts liés à l'exercice de la fonction :

Pour permettre le développement des activités de formation à l'exercice de la fonction titulaire et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les frais de formation dans la limite d'un stage par salarié tous les 6 ans ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction titulaire dans les conditions suivantes :  
? les dépenses exposées pour la formation du titulaire peuvent

être periss en cghare par l'OPCA 3+ dnas la liimte de 15 ? par huree de fmatoroin puor une durée maxiamle de 40 heures. Ces dépenses crmnneopnet les fiars pédagogiques, les rémunérations, les ctaiisnoots et cbotniutnors socilaes légaes et coentlveoenlnis ansii que les fiars de tpanrorst et d'hébergement ;

? dnas la ltiime d'un pofalnd de 120 ? par mios et par salarié en caonrtt de psoiiosrfltoetianan (dans la litmie de tiros par tuteur) puor une durée mxaalmie de 6 mois, l'OPCA 3+, ou tuot ature OCPA qui s'y substituerait, puet prnedre en cahgre les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce pafonld muneesl de 120 ? est majoré de 50 % lrqosue la posesnre chargée de l'exercice du ttauert est âgée de 45 ans ou puls ou agmcoacnpe une pornsene mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

Missions prises en cghare :

? accueillir, aider, ionmerfr et gideur les bénéficiaires de ces crttnaos ;

? oagirensr aevc les salariés l'activité de ces noauvux embauchés dnas l'entreprise et citrnouebr à l'acquisition des savoir-faire pleirfsesnnoos ;

? ausres la laoiisn aevc les oersiagnms chargés de la fritoaomn ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

En ce qui ceoncnre la fomroitn à l'entretien psoerfsnoeinl et à l'entretien de seocdne patrie de carrière :

Dans le carde de la msie en place de l'entretien pfsneriosenol et de l'entretien de snecdoe pirtae de carrière, la sieoctn peorenlonlfsie ptiraarie ameublement/bois de l'OPCA 3+, ou tuot autre OCPA qui s'y substituerait, aursse la prise en carhge des anctios de ftomroain dnas les cionnodits saevinuts :

? cuqahe posesnre chargée de la msie en ?uvre de cet etreineitn puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une ftamrioon à l'entretien pferonioenssl prise en chrgae sur le « 1 % » ;

? fiorfat hrraioe mixamum : 12 ? dnas la limite de 14 heures maximum.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

## Annexe II

Liste des foramtnois éligibles au CPF ruetnees par la CPNE

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
CQP	« Cduuetnocr de matériel automatisé puor la fctiabiarn de l'ameublement »	V
CQP	« Fininitos de l'ameublement »	V
CQP	« Grseanisur en siège ctomrpaneion »	V
CQP	« Tutuer en eetrispnre »	V
CQP	« Pliote de lngie automatisée puor la fitacroaibn de l'ameublement »	IV
CQP	« Pliote de matériel numérique puor la fiarobcatin de l'ameublement »	IV
CQPI	« Aengt lqsgoiute »	V
CQPI	« Cnotduuecr d'équipement iturnisedl »	V
CQPI	« Opérateur de mtannianece ilentsdlurie »	V
CQPI	« Opérateur qualité »	V
CQPI	« Tniiehcnc de mtieaancnne iletsiulrdne »	IV
CQPI	« Tnieciechn de la qualité »	IV
CQPI	« Aeinutamr d'équipe dmioane iesdiurtnl »	III
CQPI	« Vnete censoil en misagan »	IV
CQPI	« Vetne cisoenl à dacistne »	IV
TC	Poseur, agcuneer de cniueess et slelas de bains	V
TC	Vendeur, anceuger de csneiuis et salles de bains	IV
CTM	Ebéniste	V

BTM	Ebéniste	IV
BTMS	Ebéniste opotin : ceipoitnon et frtbicaoian de mobiliers	III
BTMS	Ebéniste ootpin : reouitaartsn de moliebir et d'objets anciens	III
BM	Ebéniste	III
BTM	Tapissier décorateur ooitpn : couture	IV
BTM	Tapissier décorateur ooptin : garniture	IV
BM	Tapissier décorateur	III
TP	Agent(e) de fbtrcraoian industrielle	V
TP	Agent(e) d'installation et de mcneitanae des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installations et de mahencis automatisées	V
TP	Couturier(ère) d'ameublement	V
TP	Electricien(ne) de metncnanaie des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Menuisier d'agencement	V
TP	Menuisier de fboicaritan bâtiment ameublement	V
TP	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en comndmae numérique	V
TP	Poseur de miseeruiens et d'aménagements intérieurs	V
TP	Poseur iesltlnatuar de menuiseries, fetrumeres et équipements	V
TP	Sellier(ère) garnisseur(se)	V
TP	Tapissier garnisseur	V
TP	Commercial(e)	IV
TP	Comptable assistant(e)	IV
TP	Restaurateur de mlieibor d'art	IV
TP	Technicien de ceiatnhr aménagement finitions	IV
TP	Technicien en mnueiiesre et aecemgennt intérieurs	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier en usinage	IV
TP	Technicien(ne) de mietnnaacne industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de pctoruidon industrielle	IV
TP	Technicien(ne) des matériaux composites	IV
TP	Vendeur(se) cseonil en magasin	IV
TP	Chargé d'affaires bâtiment	III
TP	Conducteur de truavax aménagement finitions	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en giseton de production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en piuocrtodn industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) de meticnnaae industrielle	III
BEP	Bois opotin frbticaoian bios et matériaux associés	V
BEP	Bois oipton mnseireiue agencement	V
BEP	Agencement	V
BEP	Métiers d'art, tapissier, tapissière d'ameublement	V

BEP	Métiers des services administratifs	V
BEP	Aménagement finition	V
BEP	Plastiques et composites	V
BEP	Facteur d'orgues	V
CAP	Menuisier en siège	V
CAP	Emballeur professionnel	V
CAP	Cannage et plâtrage en ameublement	V
CAP	Arts du bios option A : sculpteur ornementiste	V
CAP	Arts du bios option B : tourneur	V
CAP	Arts du bios option C : marqueteur	V
CAP	Ebéniste	V
CAP	Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	V
CAP	Menuisier installateur	V
CAP	Sellerie générale	V
CAP	Opérateur/opératrice logistique	V
CAP	Sérigraphie industrielle	V
CAP	Tapissier, tapissière d'ameublement en siège	V
CAP	Tapissier, tapissière d'ameublement en décor	V
CAP	Doreur à la feuille ornementiste	V
CAP	Facteur d'orgues	V
CAP	Conducteur d'installations de production	V
Bac pro	Artisanat et métiers d'art option : ébéniste	IV
Bac pro	Technicien menuisier agenceur	IV
Bac pro	Technicien de fabrication bios et matériaux associés	IV
Bac pro	Agencement de l'espace architectural	IV
Bac pro	Artisanat et métiers d'art option : tapissier d'ameublement	IV
Bac pro	Pilote de ligne de production	IV
Bac pro	Aménagement et finitions du bâtiment	IV
Bac pro	Plastiques et composites	IV
Bac pro	Logistique	IV
Bac pro	Maintenance des équipements industriels	IV
Bac pro	Gestion, administration	IV
BMA	Ebéniste	IV
BP	Menuisier	IV
BP	Ameublement option tapisserie décoration	IV
BP	Plastiques et composites	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Agencement de l'environnement architectural	III
BTS	Développement et réalisation bois	III
BTS	Négociation et relations client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de produits industriels	III
BTS	Aménagement finition	III
BTS	Design de produits	III
BTS	Design d'espace	III
BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	III

BTS	Services internationaux aux organisations	III
BTS	Assistant de manager	III
BTS	Maintenance industrielle	III
DMA	Habitat option : décors et mobiliers	III
DMA	Habitat option : ornements et objets	III
DMA	Décor architecture option A : d'ameublement du mobilier et de la transparence	III
DMA	Décor architecture option D : d'ameublement des matériaux de synthèse	III
DMA	Habitat option : mobilier	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique?	III
LP	Commercial, marketing/vente, développement export	III
LP	Création, conception, design ameublement	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
LP	Management/communication	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique?	II/I
MA	Commercial, marketing/vente, développement export	II/I
MA	Création, conception, design ameublement	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/Communication	II/I
Certif.	Formation des membres du CHSCT	A
Certif.	Sauveteur secouriste du travail (SST)	A
Certif.	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
Certif.	CACES R389 (chariots automoteurs)	A
Certif.	CACES R386 (PEMP)	A
Hab.	Habilitation électrique	A
Certif.	TOEIC listening and reading	B
Certif.	TOEIC bridge	B
Certif.	BULATS	B
Certif.	FLE	B
Certif.	TOSA	B
Certif.	Yellow Belt	B
Certif.	Green Belt	B
Certif.	Black Belt	B
Certif.	Brevet international et interne pour adultes (B2I)	B
Certif.	Passeport de compétences européen (PCIE)	B
Certif.	TOEFL	B
Certif.	Cambridge	B
Certif.	Voltaire	C
Certif.	5 jours pour entreprendre	C

CQP : certificat de qualification professionnelle.  
 CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.  
 TC : titre certifié (enregistré RNCP).  
 CTM : certificat de qualification des métiers (enregistré RNCP).  
 BTM : brevet de qualification des métiers (enregistré RNCP).  
 BTMS : brevet de qualification des métiers supérieur (enregistré RNCP).  
 BM : brevet de maîtrise (enregistré RNCP).  
 TP : titre professionnel.  
 BEP : brevet d'études professionnelles (diplôme national).  
 CAP : certificat d'aptitude professionnelle (diplôme national).  
 BAC PRO : baccalauréat professionnel (diplôme national).  
 MC : mention complémentaire (diplôme national).  
 BP : brevet professionnel (diplôme national).  
 BMA : brevet des métiers d'art (diplôme national).  
 DMA : diplôme des métiers d'art (diplôme national).  
 BTS : brevet de technicien supérieur (diplôme national).  
 LP : licence professionnelle.  
 MA : master.  
 Certif. : certification.  
 Hab. : habilitation.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

### Annexe III

Liste des formations professionnelles au titre de la  
 pilosoaaisroinnesfn rutenees par la CPNE

Familles de compétences	Qualifications
Achat et logistique	Gestion des stocks
	Logistique transport/logistique des flux
	Permis poids lourds
Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique?	Communication
	Comptabilité et gestion
	Formation des tuteurs
	Formation des formateurs
	Bureautique
	Le jeu vidéo social
	Les icnntates représentatives du travail
Commercial, marketing/vente, développement export	Animer et développer un réseau de distribution
	Assistant commercial
	Concepteur, agenceur, vendeur, installateur aemebumlnt (cuisine, salle de bain, rangement, espace tertiaire)
	Vente/négociation
	Dessin perspective
Création, conception, design ameublement	Conception
	CAO
	Dessin industriel

## Avenant n 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

Gestion de production	production
	CFAO, GPAO
	Programmation de machines à commande numérique (dont 5 axes)
Fabrication de mobilier, d'agencements et oruges à tuyaux	Productique et automatismes
	Coupe cortoue et ftiinon pour sièges ou literie
	Garnissage de sièges contemporains
	Garnissage traditionnel
	Finition et tretnemat de surface
	Doreur, encadreur
	Connaissance des matériaux
	Prototypiste
	Séchage du bois
	Affûtage
	Conduite de matériels traditionnels
	Conduite de matériels numériques
	Collage
	Soudure
	Etamage (facture d'orgues) hiurldyauqe (facture d'orgues)
Traitement des puelms et detuvs (préparation, lavage?)	
Maintenance	Automate pbaaolmrgmre iusirnetdl (exploitation et programmation)
	Pneumatique
	Mécanique
	Méthodologie du dépannage
	Maintenance préventive et curative
Techniques d'agencement et de pose	Electricité industrielle, électronique
	Aménagement des eescaps de vie
	Pose et itlosanatlin de mobiliers
QSE	Agencement, décoration
	Matériaux, équipement
	Amélioration continue
	Qualité
	Sécurité
Management/communication	Environnement
	Ergonomie, gteess et postures
	Gestion de conflits
	Animation d'équipes
	Conduite de réunions
Management/communication	Entretien professionnel
	Prise de praloe en public

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FG FO FNCF CFDT FIBOPA CFE-CGC

Article 1er - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

A compter du 1er juin 2015, l'article 7 bis intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit.

« A. ? Bénéficiaires et girtnaaes meautnnes

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ovarunt dirot à pirse en carhge par le régime obtoiigræ d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2, bénéficie du maintien à titre gaiturt des gratines prévues aux alictes :

? alictre 5 ? Décès et invalidité absolue définitive ? ;

? alrtcie 6 ? Aacioolltn d'éducation ? ;

? atirlce 8 ? Incapacité de travail et invalidité ?.

Les gieaatnrs mietnueas au bénéfice de l'ancien salarié snot clees en vieugur dnas l'entreprise.

Les dtios garitnas par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité tparomreie et de l'invalidité ne pnuvet crnoide l'ancien salarié à pcevioerr des indemnités d'un mtonant supérieur à celui de l'allocation ntete du régime ooaibgrlite d'assurance chômage à lllqaeue l'ancien salarié orvue dirot et qu'il airaut perçu au trtie de la même période.

L'employeur sçilane le meitainn de ces grtineas dnas le crficicat de tiaravl et ifmnoe l'organisme assureur de la coiaatsen du cntarot de travail.

L'indemnisation de l'incapacité de travail ivtenerint à ctpmeor du 61e juor d'incapacité de travail cnotniue médicalement constatée et oraunvt dirot au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, qelule que siot l'ancienneté du salarié à la dtae de csiaoetsn du cotanrt de travail.

Le dsisiopf de portabilité s'applique à toetus les ctnieosass de caonrt de taavirl suenvrnat à ctomepr du 1er juin 2015.

B. ? Tieneatmrt de bsae

Le tritemaent de bsae snarvet de bsae au cuacll des pintaoetrss est celui défini à l'article 4 étant précisé que la période prise en cmtope est cllee précédant la dtae de rprutue ou de fin du ctraot de travail. Puor la détermination du tanemtreit de base, snot elucxes les smeoms liées à la rrupte ou à la fin du croatnt de tiaravl (indemnités de licenciement, indemnités ciasepmtcorens de congés payés et tuteos areuts soemms versées à trtie exceptionnel).

C. ? Durée et lmtieis de la portabilité

Le mnetain des gtrneiaas est alpcalbpie à cteopmr de la dtae de costasein du croatnt de tvraail et pdaennt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du diener cnatrot de tiaravl ou, le cas échéant, des dnerries coatrnrs de tiaravl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant adronrie au nmorbe supérieur, snas pivouor excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces gniartaes est subordonné à la ctdiinoon que les dtios à cuevrrtoute complémentaire aenit été orevuts chez le drneier employeur.

L'ancien salarié jtiusife auprès de son oirmsagne assureur, à l'ouverture et au crous de la période de meainitn des garanties, de ses drtois à l'assurance chômage.

La ssenoipusn des aollinctas du régime oagbtlioire d'assurance chômage, puor csuae de midlaae ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur la durée du meniaitn des gntiraas qui ne srea pas prolongée d'autant.

D. ? Cas pitecraluir des lcnitcminees économiques et csaiosten d'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un lmcineeeicnt puor mtiof économique ou en cas

de prete d'emploi par siute de cteosasin d'activité de l'entreprise adhérente, il est coennvu les diispiostnos seuntavis :

? la durée mimxalæ prévue au deuxième ppagahrare du C ci-dessus est portée à 18 mois ;

? le pomgelneornt de durée au-delà de la durée de la portabilité ne covure que le minteian des gnratais prévues à l'article 5 ? Décès et invalidité absolue définitive ?.

E. ? Fiecnnaenmt de la portabilité

Le fmniecnaet de la portabilité fiat ptriae intégrante de la ctisoation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dtisiopf de portabilité srea établi lros de la présentation alunlene des résultats du régime de prévoyance.

F. ? Coacnumtomiin

La nciote d'information établie par les omnaeisgrs assureurs et rsimee au salarié par l'employeur monreetnina les contoinids d'application de la portabilité.

G. ? Cemhnenagt d'organisme arsseuur

En cas de cheamgnent d'organisme assureur, les prnasetiots en crous snot muaennties par le précédent omanirsgæ assureur. Les bénéficiaires du dositispif de portabilité rvnleat des présentes stnuoltaiips sneort affiliés dnas les mêmes cidtooinns auprès du nouveul osgnmarie assureur. »

Article 2 - Précisions quant aux conditions d'attribution du capital décès versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Est précisé que la ltmie d'âge rietvlae à la sveuanrnce de l'invalidité aousble et définitive de l'article 5 (A) de l'accord, paarrhpgæ « Invalidité aubolse et définitive », n'est pas appliquée.

En conséquence, le phrgarapæ en qsoutein s'écrit :

« L'invalidité absoue et définitive entraînant le cmesealsnt en 3e catégorie d'invalides en apaloictipn du décret n° 60-993 du 12 smerbtepe 1960 et de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, donne leiu au paneemit anticipé au cpaiatl ci-dessus défini. »

Article 3 - Application de l'avenant n° 6

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent anvneat enrte en aaploitpcin le 1er juin 2015. Il modifie, auatnt que de besoin, l'accord aequul il s'intègre. Son enoxisetn srea demandée par la ptaire ponatare au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt luer srea adressée.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent aaenvnt a puor ojebt de mdeoiifr le mietiann des giatranes prévues par le régime de prévoyance de la froacbatiiin de l'ameublement (PREVIFA) mis en pcale par l'accord du 26 avril 2005 en aipitapolcn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soailce (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raetvile à la sécurisation de l'emploi). Il a également puor ojebt de préciser les ctodinoinns d'attribution du caaitpl décès versé par aitcainpoitn en cas d'invalidité aloubse et définitive.

Il a été clconu ce qui siut :

## Avenant du 24 mai 2016 à l'accord du

## 6 juillet 2015 relatif au

# développement de la formation professionnelle

## Accord de méthode du 12 octobre 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif de l'OPCA 3+

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FIBOPA CFE-CGC FNCFB CFDT FG FO construction

Article 1er - Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

*En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016*

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et au total de membres pour les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche. Chaque réunion de négociation doit être lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

La première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;  
La seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.  
L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se déroulent sur deux journées consécutives.

Article 2 - Convocation aux réunions de négociation  
*En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016*

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :  
aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les délais fixés à l'article 1er ;  
à chaque organisation d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les délais fixés à l'article 1er.  
Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1er. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les délais fixés à l'article 1er.  
Les organisations syndicales d'employeurs se réunissent de leur côté lors des réunions préparatoires.  
La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

## Accord du 31 mai 2017 relatif à

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCFB CFDT FIBOPA CFE-CGC

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3 - Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches  
*En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016*

Les faits engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4 - Entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016*

Le présent accord entre en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire agréé interbranches.  
Les parties s'entendent que le présent accord est soumis à signature dans des délais déterminés par les organisations syndicales concernées dans la mesure des branches professionnelles.

Article 5 - Dépôt  
*En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016*

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DFEI et OPCA 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DFEI et OPCA 3+. Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de conseils de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration paritaire de l'OPCA DFEI le 14 mars 2016. Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.  
Il a été décidé de constituer des délégations de négociation respectives pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.  
En conséquence, il est convenu ce qui suit :

## l'égalité professionnelle entre les

# femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC CFDT ccritoustonn bois FG FO construction

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les parties considèrent la négociation sur l'égalité professionnelle comme un facteur clé de succès pour faire de l'égalité une réalité.

Par la signature du présent accord, les parties souhaitent améliorer la situation de la branche en assurant d'une part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, en remédiant aux inégalités constatées.

## Chapitre Ier Dispositions relatives à l'accord

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la branche de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et de toutes les activités qui s'exercent dans le champ d'application de la branche de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

### Article 2 - Portée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins 50 salariés (e) s de leur obligation légale d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, cet accord ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sociétés scindées d'organisations représentatives, d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord national du 29 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures paritaires des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions définies à son article 3.

### Article 3 - Entrée en vigueur et extension

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie patronale.

### Article 4 - Durée et suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la

négociation annuelle obligatoire sur les salaires professionnels catégoriels de branche.

## Chapitre II Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie de phénomènes structurels et systémiques : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les fonctions inévitables et continues?

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 5 - Outils d'évaluation de la branche

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017*

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la branche de l'ameublement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties conviennent de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de la branche de l'ameublement. Ce bilan sera établi à partir des travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche, ainsi que toutes les données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les parties conviennent de s'assurer que soient examinés dans une considération les indicateurs suivants :

Effectifs :

- ? répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par type de contrat (CDI/CDD) et si possible selon la grille de classification ;
- ? répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par tranches d'ancienneté et si possible selon la grille de classification ;
- ? pyramide par tranches d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification

Les parties s'engagent à donner dans le cadre du dialogue de l'observatoire au sein de la section paritaire professionnelle (SPP), à partir de la mise en place de ces données selon la grille de classification.

Formation :

- ? répartition du nombre de salarié(e)s en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- ? répartition des heures de formation par sexe et catégories professionnelles.
- ? répartition des salarié(e)s par type d'action de professionnalisation

Durée et organisation de travail :

- ? répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel)
- ? données spécifiques (suivi des formations professionnelles de l'ameublement) :
- ? répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale).
- ? répartition par sexe et par tranches (ministère de l'emploi) ;
- ? répartition par sexe et par CPQA (certificat de qualification professionnelle de l'ameublement).

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier s'il existe des disparités de traitement entre les femmes et les hommes qui ne soient pas justifiées, d'en identifier les causes et de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

Un guide pratique à destination de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale. Il sera présenté en commission paritaire nationale de l'emploi.

## Chapitre III Déroulement et évolution de carrière

Article 7 - Le recrutement  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

Les critères de sélection de la branche affermissent que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondamentalement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s. Les offres d'emploi tendent et exercent doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'ils soient internes ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La pratique des femmes et des hommes parmi les candidat(e)s retient de tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à contribuer à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidat(e)s.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sont celles que ce soit au/à la candidat(e), à un emploi ou à un stage doivent avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Article 8 - Rémunération  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

Les parties relèvent que les négociations annuelles de branche sur les minima contractuels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- ? les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- ? les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- ? une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération constatés ;
- ? les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en matière de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives ;
- ? les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposent pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les parties soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de situation familiale ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la part fixe et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Elles relèvent qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou

d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions sont systématiquement rappelées dans les accords annuels portant sur la situation des minima contractuels de la branche de la branche de l'ameublement.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des dispositions de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci seront précisés dans le guide pratique à destination des entreprises.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.  
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

Article 9 - Entretien professionnel  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

L'entretien professionnel, constitue le moment privilégié pendant lequel le/la salarié(e) peut échanger avec son supérieur hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien doit permettre au supérieur hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les caractéristiques liées, notamment à la vie professionnelle des salarié(e)s.

Article 10 - Évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

Les entreprises doivent prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le/la salarié(e) en matière d'évolution professionnelle.

Article 11 - Concilier vie professionnelle et familiale  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

Les chefs d'entreprise et cadres doivent prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail :

- ? des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que les personnes concernées puissent organiser leur vie familiale ;
- ? organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour les clients et la mise à disposition des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- ? prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie professionnelle et des temps de repos des salarié(e)s.

Article 12 - Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

La constitution des instances représentatives du personnel doit refléter une représentation équilibrée des femmes et des hommes tout en tenant compte des réalités des sociétés de l'entreprise.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui constituent les candidat(e)s doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 - Promotion des métiers  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

L'accueil de sgaratiis femems ou hmmoes dnas les métiers dnas lesquels ils snot sous-représentés diot être favorisé et ciborurenta à friae évoluer les mentalités et firae disparaître les stéréotypes.

Toute mesure pemanetrtt de crnrtboeuir à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sxee suos représenté dnac ce

## Avenant n 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCB CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Précision quant à la définition des personnes à charge

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

À cotmper du 1er jviaenr 2018, les enfants de mions de 25 ans suos catnort d'apprentissage snot considérés cmome des proneesns à charge.

Au 2e pgprphaaae du a de l'article 5, A, de l'accord, « Ireus études » est remplacé par « Ireus études ou suos cnaortt d'apprentissage ».

Article 2 - Amélioration de la garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

À ctepmor du 1er jevinar 2018, le mntonat du cptaial versé en cas de décès ou d'invalidité asboule et définitive est majoré de 20 %.

En conséquence, au pahaprgae « Riuqse décès » du A, de l'article 5 « Gitranae en cas de décès et d'invalidité asoblue et définitive » de l'accord, les mnonatts du ctaapil versé, exprimés en paugotcenre du trnrtmeeiat annuel de base, dennvneeit les sianvuts :

? ? célibataire, veuf, divorcé, snas pnnorsee à crahge : 90 % (au leiu de 75 %) ;  
? ? marié, ou pacsé dpeuis au mnois 2 ans, snas pnrnesoe à cghrae : 120 % (au leiu de 100 %) ;  
? ? célibataire, veuf, divorcé aevc 1 pensorne à carghe : 150 % (au leiu de 125 %) ;  
? ? motrajaion par psnroene supplémentaire à chrage : 30 % (au leiu de 25 %).

Article 3 - Amélioration de la garantie allocation d'éducation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

À cmopetr du 1er janiver 2018, l'allocation d'éducation est portée de 5 % du triaentemt de bsaie à 8 % jusqu'à 18 ans plus 10 % après.

En conséquence, la dernière pahrse du prmeier alinéa de l'article 6 « Aaoioltcln d'éducation » de l'accord, est modifiée cmme siut :

« Ce punocterage est égal à :

? 8 % jusqu'au 30 srtbpeeme de l'année clivie au cuors de llelquae l'enfant atnitet son 18e anevirnrasie ;  
? 10 % jusqu'au denrier juor du triersmte ciivl précédant ceuli au cuors dqueul l'enfant cssee d'être à cgarhe au snes défini à l'article 5 et, en tuot état de cause, au puls trad le 30 sbeemptre de l'année cviile au cuors de lquleale l'enfant atnteit son 25e anniversaire. »

## Avenant du 12 décembre 2017 à

métier derva être favorisée. Ces mureess pnorrou être mseis en palce sur la bsaie des métiers identifiés dnac chquae entreprise.

Plus généralement, aifn de peretrmtte une réelle égalité des parcours, les etirensesprs de la fbiiroactan de l'ameublement drevot velleir à ce que, à ptsoe identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fiat du sexe, de la situotain de filmlae ou de l'état de grossesse.

La deuxième phrsae du 6e alinéa de l'article 6 de l'accord, « Le deerinr piarneet ieinntevrt au deiernr juor du terstmrie civil précédant ceuli au cuors deuql l'enfant cesse d'être à chrgae au snes défini ci-dessus et, en tuot état de cause, au puls trad le 30 sepetbrme de l'année civlie au cours de lllaeuqe l'enfant antiett son 25e aniirerasvne », est supprimé.

Le 8e alinéa de l'article 6 de l'accord : « La giartane est ssendpuue pndneat la durée du sveirce nonatail ; elle puet être prolongée de cttee durée lqoruse l'enfant posriuut ses études au-delà de 25 ans et a acmclpoi son srvciee naantoil aanvt l'âge de 25 ans et postérieurement au décès de l'assuré », est supprimé.

Article 4 - Amélioration de la garantie incapacité de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

À coetpmr du 1er janeivr 2018, le tuax de l'indemnité journalière, y copmris les pitesantors de sécurité sociale, en cas de malaide ou d'accident non pnoofessenril est porté de 75 à 78 %.

En conséquence, au paharpgrae « Incapacité tamipproee complète de taivral », du A « Mnntaot des gitaneras », de l'article 8 « Gtiaranes incapacité de taivral et invalidité » de l'accord, le chfrife « 75 » cité au 9e alinéa est remplacé par le chfrife « 78 ».

Article 5 - Ajustement de la cotisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Afin de tenir cpmote des résultats constatés, le tuax de csiototain est ramené à 1,18 % (en leiu et plcae de 1,22 %), puor une répartition à hutuear de 0,472 % (40 %) à la carhge des salariés et à 0,708 % (60 %) à la cgarhe de l'entreprise.

La vitoinateln par rqiuse s'établit comme siut :

? 0,22 % puor le citapal décès ;  
? 0,09 % puor l'allocation éducation ;  
? 0,31 % puor l'incapacité de taavirl ;  
? 0,56 % puor l'invalidité.

Les doiiostnpsps de l'article 12 « Fmnenienat des gairenats » de l'accord snot modifiées en conséquence.

Article 6 - Date d'application de l'avenant n° 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent aaenvnt entre en aplpiacotin le 1er jnviaer 2018 puor une durée indéterminée. Il modifie, aautnt que de besoin, l'accord aeuuql il s'intègre.

Son etenxosin srea demandée par la ptaire patronale au nom des signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Au rrgaed des études tqchueenis et financières, les sreitnaagis du présent annveat snot cenovuns d'améliorer les gatrnies et d'ajuster les cttoioinsas prévues par le régime de prévoyance de la fobicratrain de l'ameublement (PREVIFA) mis en plcae par l'accord du 26 airvl 2005.

Il a été cclinou ce qui siut :

## l'accord du 6 juillet 2015 relatif au

# développement de la formation professionnelle

## Accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB 80 CDFT ; FG FO construction,
Organisations adhérentes signataires	FNCSBA CGT, par lrttee du 17 smebtrpee 2019 (BO n°2019-44) CFE-CGC FIBOPA, par lterte du 17 obrtcoe 2019 (BO n°2019-48)

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Conformément aux dsisionpiots de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtilevae au travail, à la masrdeioointn du daguiole sicoal et à la sécurisation des paocurrs professionnels, les patieerrnas soaucix ont décidé de créer une csomosimoin prritiaae pnmreaetne de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bcharne de la faoitabrcin de l'ameublement.

Par le présent accord, les peirats segnaiirtas sinhaoteut se dneor les meyons de cristonure un dligauoe sicoal de bchrane rpslasbeone et permanent, fondé sur une riatloen de loyauté et de cacnionfe mutuelle.

Un dougilaie saicol rslopbasene est cluei où cahcun des représentants, entièrement isvtnei de sa mission, est penilement cesocinnt des intérêts des pneorens et du suteecr économique qu'il représente. Un dgouaile saicol peemnrnt est ceuli qui pmeret la puruioeste des échanges fmorels ou informels, malgré les désaccords qui peevunt s'exprimer à l'occasion des négociations.

Pour la création de la ciiioosmmn priiraate pmtrenae de négociation et d'interprétation dnas la bhrnace et dnas un scuoi de sitcmiaaolfpin et de lisibilité de la nrmoe cneennvllonite aplaplcie à la bnrahce :

?? l'article 9 « Procédure de cticiinoloan et d'interprétation » de la coienvotnn citvclloee du 14 jnviear 1986 est abrogé ;  
?? l'accord du 6 ocrtboe 2010 ratilef à la négociation cloecivtle et au duiolgae saicol est abrogé ;  
?? l'article 13 « Cmsnosoiims prtiiaraes nationales, réunions pefrsnleiesnloos et sutatrtieas » de la coitenvonn covteiclle de la fciiarbaton de l'ameublement est remplacé dnas son intégralité par ce qui siut :

« Des aotnioirautss d'absence non indemnisées snot accordées puor permtrere de pcprtieiar aux réunions des oitgonaanisrs paarreiits pfooolerlsnieens nationales.  
Des anirtitoousas d'absence non indemnisées pueevnt également être ceoesntins en vue d'assister aux assemblées sraeitutats des osnairnagotis selnadcyis représentatives nationales.  
Ces asaotiutnros d'absence dveinot être demandées au monis 8 jorus à l'avance sur présentation de la cvnticaooon à la réunion ».

De plus, placés au c?ur d'un marché très concurrentiel, les etprnireses de l'ameublement français et lerus salariés devoit en permanence, non seulement, minientar luer nviaeu de compétences et de qilncitafouias mias aussi ioennvr snas cssee puor répondre aux défis de demain.

Pour firae fcae à ctete concurrence, nnamtoteot étrangère, les epnirrsetes du steeur de l'ameublement deivnot être peuorets

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT,

d'innovation aussi bein en matière de rchrechee et développement, technologique, d'environnement ou enroce d'adaptation des métiers iidunte neatnommt par la robotisation. De plus, la tisanafortmn numérique est un leevir de compétitivité puor les eetnrspreis qui va se poursuivre, voire s'accélérer dnas les pcheoians années.

À cttee fin, les peraretnais souicax de la bnarhce ont puor aitobimn de créer, d'une part, le cdare fbvaaoole prttrmeetat aux einsrprets du scetuer d'adapter les compétences dnot eells ont beosin puor mttere en ?uvre luer stratégie et améliorer luer compétitivité, d'autre part, de pmterrete aux salariés de maniitner et développer luer compétences et lures qcinuailfatos asini que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, il est réaffirmé la pacle pmralodiire de la commssioin pritraaie nnaitoale de l'emploi dnas la brchane dnas le développement de la fiaortmon professionnelle.

Les praiteis sanitageirs entendent, d'une part, rndree puls efficace, en la rénovant, la CNPE de la bhacrne et, d'autre part, meuqrar luer volonté de spmiilefr et de rndree alcebbssie et lisible, puor l'ensemble des eesiprtens et des salariés de la branche, le doit civnotneennl alpibcpale en matière d'emploi et de formation. Ainsi, les doiisnstpois senvitauts snot abrogées :  
? le 2e alinéa à l'article 25 « Concentration. ? Fusion. ? Rticutatuersrn » de la ciotnovnen clviletoce du 14 javeinr 1986 ;  
? l'accord du 5 obtcroe 1988 reailtf à la cmsomosiin priaitare nalotnaie de l'emploi ;  
? l'accord du 25 février 1998 rtileaf au cpiaatl tmeps de ftroaoimn ;  
? la décision du 15 arvil 1998 riteavle à la vtidaaolin de la liste des foiformatns CNPE ;  
? l'accord du 23 arvil 2003 rialtef au développement de l'apprentissage (substitué par l'accord du 7 décembre 2011) ;  
? l'accord du 7 décembre 2011 raietlf à la fmatorion profnosliesene (substitué par l'accord du 6 jlulleit 2015).

Le présent accrod est clocnu puor une durée indéterminée.

## Chapitre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er - Attributions

*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Conformément à la législation en vigueur, la csiiomomsn piatiarre pmreennate de négociation et d'interprétation (CPPNI) :  
??est une incnatse de négociation des ditiinpsosos celntennivloones acbealpils aux salariés de la brhcane ;  
??représente la branche, ntnammoet dnas l'appui aux ereeiptnsrs et vis-à-vis des pioruvos pulbics ;  
??établit un rrpopt anuel d'activité de la négociation collective, qu'elle vsree dnas la bsae de données nolantiae ;  
??exerce les misosins de l'observatoire priaairte de la négociation cieltlovce mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tivaarl ;  
??rend des aivs à la demande d'une jiuuirdctn sur l'interprétation d'une ctnniooevn ou d'un acorcd cocetlilf dnas les coionindts mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI délègue la mission de veille sur les citonindos de tvaairl et l'emploi à la CPNE.

Article 2 - Composition

*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

La CNPPI est composée :  
??d'un collège de salariés, composé de toirs représentants ansii qu'un représentant de la fédération naalitnoe par oaitsrnaiogn

scinlydae ruconnee représentative par arrêté dnas la contenovin cloleicve de la frbiciotaan de l'ameublement, ces salariés ne pvonuat firae ptraiie du pneosnrel de la même etnpreisre ;  
??d'un collège d'employeurs, composé de représentants d'organisations penlsrlfieoneoss rcuonenes représentatives par arrêté dnas la ctoenioovnn ctlcieovle de la fbicitraan de l'ameublement, d'un nombre égal à cluei du collège de salariés.

### Article 3 - Fonctionnement *En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

L'union notanlaie des iriduensts de l'ameublement français aerrussa la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI.

La cooisismmn se réunira au monis 3 fios par année civile.

Chaque fin d'année, en fotncoïn des onoaibglis légales, les piaerenrtas suiacox établissent le cnrdaleier des réunions puor l'année à venir. En corus d'année, chacune des pearits porura asesedrr aux artues une ddemane de msie à l'ordre du juor d'un thème de négociation non prévu au cnerdleiar prévisionnel.

Chaque fédération nnatliaoe des oraoinstnags scldyieans de salariés runcoene représentative par arrêté dnas la cononiveten ceclvlotie de la faiatcbiron de l'ameublement désigne par crieuorl au secrétariat de la CNPPI les représentants amenés à siéger à la CPPNI.

Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté puor sinegr vableemlant les accdros collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation ctrpome le nom, l'adresse psalote et électronique de chqae représentant.

Tout cmeannghet de désignation est porté à la csaacsoninne du secrétariat de la CPNPI dnas les mêmes formes.

Chaque collège villee à arsuesr une continuité dnas la piptaitocrian aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPPNI se tenuvort à l'annexe I du présent accord.

### Article 4 - Observatoire paritaire de la négociation collective *En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

La CPPNI eexrce les msioïnss de l'observatoire paatiirre de la négociation collective.

Elle eeistrnrge et cvesrnoe les aocdrcs d'entreprise cnlcuos puor la msie en ?uvre d'une dipitsoosin législative.

La CPPNI s'abstient de ttoue interprétation ou d'analyse de l'opportunité des adoccrs recueillis.

L'objectif de ce rueicel est de connaître les sejuts abordés en esrnreipte aifn de prmerette une murlleeei aaoatitpdn de la négociation cvlcelotie de la bchrnae à cllee des entreprises.

De plus, la cmomiioosn pruora asnii caipliaestr les beonns prquaeits et les dusffeir auprès des perrtiaenas scouiax des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mrueess de dépôt et de publicité, les eisneptres eantrnt dnas le champ d'application de la cteioonnvn coltcivlee de la friotbciaan de l'ameublement arosenrdest par couirerl tuot acorcd d'entreprise ou d'établissement cnlcuos puor la msie en ?uvre d'une dpstsiioiin législative.

Les coordonnées de la CPPNI se tvonuert à l'annexe I du présent accord.

### Article 5 - Transmission des accords collectifs d'entreprise *En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

La ptiare la puls dnieltige de l'entreprise tnamsert à la CPNPI les cntnvooines et acrdcos d'entreprise cpamonrott des santioulpits cucoens dnas le cadre du trite II, des cheprtats Ier et III du trtie

III et des tietrs IV et V du lvrie Ier de la troisième paitre du présent cdoe du tiraavl à svaoir rtleafis :  
??à la durée et aménagement du taairvl ;  
??au tiavral à tmeps pratiel et tarival ienttnmiertt ;  
??au ropes et jrous fériés ;  
??aux congés payés et aterus congés ;  
??au cmptoe épargne-temps.

Ces cvnoinoents et acocdrcs snot nsaimrs après suesrppoïn par la pitare la puls diilntgee des nmos et prénonms des négociateurs et des sntiaearigs à la CPNPI par courriel.

Elle inmoFRE les aeruts sgariaentis de ces ctooninenvs et aroccds d'entreprise de cette trimsoanssin à la CPPNI.

Le secrétariat de la CNPPI accuse réception des cvntoeioïnns et acrcods triansms et niitofe à tuos les memerbs de la CPNPI les cevtnoioïnns et adrcos reçus.

La tsansmosriin des adroccs à la CPPNI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les mesrues de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du coseinl des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se tonruvet à l'annexe I du présent accord.

### Article 6 - Rapport annuel d'activité de la négociation *En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Chaque année, la CNPPI établit un raporpt d'activité de la négociation retraçant :

??les adoccrs cielltcfos de bncahre cculnos ;  
??les thèmes de négociation débattus ;  
??le bailn des accdros ctlefoclis d'entreprise colcnus dnas le cadre du trite II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des crehpaitis Ier et III du titre III et des terits IV et V du livre Ier de la troisième ptiare du cdoe du trviaal et trianmss dnas les cndiitnoos définies par décret ;  
??l'impact des acrdcos clecftlois d'entreprise susmentionnés sur les continodis de taiavrl des salariés et sur la crenounrce des eipsrtrenes ;  
??le cas échéant, les rdocmnmntaiaos destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les eternsepis ;  
??les procès-verbaux rundes sur sisnaie de la csommoiiin d'interprétation.

### Article 7 - Autorisations d'absence et maintien de la rémunération *En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Lorsque le représentant de l'organisation sadlcynie représentative au niaevu de la bnrcbae est salarié d'une entreprise, l'employeur lui ardocce une asiotaorutn d'absence puor se rdnee et ptaripcier aux réunions de la CPPNI. Le tmeps de ces salariés passé aux réunions est considéré comme un tmeps de tviaral efeiftcf et n'entraîne pas de perte de rémunération.

Ces aortaunsiits d'absence denoivt être demandées au minos 8 jorus à l'avance sur présentation de la ciocvotnoan à la réunion.

Une cnooiactovn à ces réunions est envoyée par le secrétariat de la CPPNI. Une fuelile de présence est tneue à dsoispioitn des ermopluyes des salariés mebrmes au secrétariat de la CPPNI.

Les frais de déplacement snot indemnisés par l'organisme proatnal cqonuavnnot sur la bsae du pircx du kilomètre SNCF, 2e classe, du leiu du dciiolme jusqu'à culei de la réunion.

## Chapitre II Commission paritaire nationale de l'emploi

### Article 8 - Attributions *En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

La CNPE de la fiaotibracn de l'ameublement :

1. ? Exnmiae la soituatin de l'emploi dnas la banhrce ;

2. ? étudie les évolutions qualitatives et qualitatives envisagées de cette situation et l'analyse afin d'acquiescer une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de la préserver ;

3. ? Approuve la mission de veille sur les conjonctifs de travail et l'emploi qui lui est dévolue par la CNPPI ;

4. ? Définit et organise le processus de formation professionnelle continue de la branche ;

5. ? Définit les modalités de mise en œuvre du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- a) Soutiens financiers des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- b) Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- c) Création d'outils pédagogiques innovants ;
- d) Puet décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
  - i. Des ouvertures ou des fermetures de sections ;
  - ii. Des conditions générales d'admission des apprentis ;
  - iii. De l'organisation et du déroulement des formations ;
  - iv. Met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.

6. ? Dans le cadre des accords relatifs à l'emploi et la formation, elle définit les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification des personnes de la branche conformément aux besoins en emploi et contribue les moyens mis en œuvre pour leur développement ;

7. ? Approuve le suivi des accords conclus dans le cadre de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent ;

8. ? Approuve la politique emploi-formation de la branche auprès des entreprises externes, telles que les universités et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

9. ? Définit et met à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des accords ou période de professionnalisation, la liste des bénéficiaires prioritaires, des personnes en situation de handicap reconnues, des personnes particulièrement, des diplômés ou des titulaires à finalité professionnelle (1) ;

10. ? Définit et met à jour les publics, les durées, les critères, les modalités de mise en œuvre dans le cadre de la mise en œuvre des accords et des périodes de professionnalisation, du CPF, de la formation continue et la formation à l'entretien professionnel (1) ;

11. ? En matière de compétences de qualification professionnelle de l'ameublement (CQPA), elle approuve les missions qui lui sont attribuées dans le cadre de l'accord relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles en vigueur dans la branche et, à ce titre, elle a une compétence pour veiller l'avis du jury d'évaluation des compétences de qualification professionnelle de l'ameublement (CQPA). Pour ce faire, elle définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la procédure des épreuves de qualification professionnelle permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves donnant lieu à l'attribution d'un CPQA délivré sous son contrôle ;

12. ? Approuve les modalités d'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;

13. ? élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;

14. ? Décide et approuve le suivi du traitement des fonds collectés au titre des formations en apprentissage par l'organisme paritaire central agréé de la branche dans les conditions fixées par l'accord en faveur du développement de la formation en vigueur dans la branche ;

15. ? Approuve le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche ;

16. ? Et, plus généralement, elle exerce les prérogatives définies par les textes conventionnels, réglementaires et législatifs.

(1) Les dispositions des articles 9 et 10 de l'article 8 sont étendues sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail qui édicte les attributions du conseil d'administration de l'OPCA et le rôle des soins professionnels.  
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

#### Article 9 - Composition En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

La CNPE est composée :  
??d'un collège de salariés, composé de deux représentants par entreprise syndicale reconnue représentative par arrêté dans le conventionnement de la branche de l'ameublement et s'agit du présent accord, ces salariés ne peuvent être élus du personnel de la même entreprise ;  
??d'un collège d'employeurs, composé de représentants d'organisations professionnelles reconnues représentatives par arrêté dans le conventionnement de la branche de l'ameublement et s'agit du présent accord, d'un nombre égal à celui du collège de salariés.

#### Article 10 - Fonctionnement En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

L'union nationale des industries de l'ameublement français assure la tâche matérielle du secrétariat de la CPNE.

Les membres de la CNPE se réunissent au moins deux fois par an.

Chaque fédération nationale des professionnels salariés de salariés reconnue représentative par arrêté dans le conventionnement de la branche de l'ameublement désigne, par circonscription au secrétariat de la CPNE, les représentants amenés à siéger à la CPNE. Ils devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour saisir l'ensemble des décisions de la CPNE.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CNPE dans les mêmes formes.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CNPE se trouvent à l'annexe I du présent accord.

#### Article 11 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

##### Article 11.1 - Mise en place de l'observatoire En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour anticiper les évolutions de la branche de l'ameublement dans la définition de leurs professions de métier et les salariés dans l'élaboration de leurs professions professionnelles.

##### Article 11.2 - Missions de l'observatoire En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) :  
??de recueillir et de rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans les branches professionnelles concernées ;  
??de mener des études et de créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;  
??de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations professionnelles d'employeurs et de salariés concernées.

##### Article 11.3 - Fonctionnement de l'observatoire En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, assigné en qualité de comité pirataire de paltoige où snot représentées les ooannirisatgs secliyndas d'employeurs et de salariés. Le sautt des mbmeres du comité paatirire de piaogtle et les modalités de patriciitaopn aux réunions snot cuex rltfies à la CPNE.

La CPNE, aganssit en qualité de comité parairtie de pilotage, fxie les oieitrnoatns de l'observatoire, viadle les tvaaux et décide de la diuoffsins des informations.

L'observatoire rned cmopte périodiquement à la CNPE des taurax qu'il réalise, ntmanmoet puor ce qui cornncee l'évolution qittuaianvte et qiilttuavae des emolips et des qfoiaticniulas de la faiarbiotcn de l'ameublement.

**Article 12 - Licenciement pour motif économique et accord collectif portant rupture conventionnelle collective**  
*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Afin de pmetrtee à la CNPE d'avoir une meulriele ccnioassnane de la saittouin de l'emploi, elle est informée de :  
??tout poiert de lecnmiceneit cilctoef puor moiff économique ;  
??ou tuot poiert d'accord ceicotllf paotrnt rupurte cnnelleonovinte collective,

portant sur puls de 10 salariés anpeaaptnt au même établissement, sitôt que le comité siaocl et économique, dnas les eenreitprss d'au mions 50 salariés, l'aura lui-même été.

Dans les erteirsnpes ou établissements de puls de 50 salariés aïsjsuttes à la législation sur le comité sicoal et économique, lorsque :  
??le pjroet de lcineenceimt ctlicieolf puor mtiof économique ;  
??ou le projet d'accord clectilof prtoant rrupuete ctleonlnvineeoe collective,

portera sur au minos 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la CNPE rcvreea cntouimcmaoin :  
??du paln de sdarevague de l'emploi établi par la decroitin ;  
??ou de l'accord ciolcltef pnaortt rupruee cnoninolltneeve collective.

**Article 13 - Autorisations d'absence et maintien de la rémunération**  
*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Lorsque le représentant de l'organisation sdylcanie représentative au naveiu de la bcarhne est salarié d'une entreprise, l'employeur lui adcocre une asoauoitrn d'absence puor se rdrene et pteacpiirr aux réunions de la CPNE. Le tpmes de ces salariés passé aux réunions est considéré comme un tpmes de traaivl etfecif et n'entraîne pas de perte de rémunération.

Ces aroaiinttous d'absence deoivnt être demandées au mnois 8 juors à l'avance sur présentation de la coocavtinon à la réunion.

Une cvanoctioon à ces réunions est envoyée par le secrétariat de la CNPE 8 jours anavt la dtae de la réunion. Une fuleile de présence est tneue à dtopsisioin des eplmyerous des salariés au

## Avenant n 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FG FO cottuircosnn ; FNCSB CFDT,

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des ertepsienrs définies par l'article 1er de l'accord ntaainol du 14 jenaivr 1986 sur le cmahp d'application des aocrlds naaiutnox de la faabtioricn

secrétariat de la CPNE.

Les firas de déplacement snot indemnisés par l'organisme pnartoal cnouvoanqt sur la bsae du pirc du kilomètre SNCF, 2e classe, du leiu du dcmiloie jusqu'à cleui de la réunion.

**Article 14 - Dispositions d'adaptation**  
*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Toute dsoipostiin cvltnlnneoeinoe mntnennaait : « conformément à l'accord du 5 outrcbe 1988 iutnnsiatt la cissmmooiin patiriare nnoatiae de l'emploi » est remplacée par : « conformément à l'accord du 8 mras 2018 ».

L'article 2 de l'accord du 6 jeulilt 2015 est complété cmome siut :  
« De manière générale, la CNPE est informée des qstiouens reivealts à l'organisation et au ftoineocnemnt des CFA de la bahcnre ; puor ce faire, la CNPE est namtenomt :  
? ? diantatreise du procès-verbal de toutes les réunions des cnlioses de ptecieeenmfonnt de cachun des CFA concernés ;  
? ? teune informée des buedgts prévisionnels et réalisés ;  
? tenue informée de l'activité ? aternaclne ? du CFA ».

**Article 15 - Révision**  
*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

En tuote hypothèse, le présent arcocd pourra, à tuot moment, friae l'objet d'une révision dnas le carde d'un aevannt coclnu dnas les mêmes cotdionins et forme.

Toute dendame de révision diot être portée à la connasnascie des ateurs patires sgainarte par lttree recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée de prooionsipts écrites.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018*

Annexe I

Coordonnées

Article 1er

Coordonnées de la comosiismn prraiatie ptemernane de négociation et d'interprétation de la ftiobcarian de l'ameublement :  
Courriel : cppni@ameublement.com.  
Adresse paoltse : 120, aveune Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Article 2

Coordonnées de la cimmoosisn patrairie nnaotiale de l'emploi :  
Courriel : cpne@ameublement.com.  
Adresse psalote : 120, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

de l'ameublement modifié en dierenr leiu par l'accord ntainaol du 19 ootbcre 2011 et à ttoues les activités qui eentreniat dnas le cahmp cnonnoeinvitel de la fctriaioiban de l'ameublement postérieurement à la sautnrige de cet accord.

Dans le carde de la ddmenae d'extension du présent acocrd et conformément aux doistospiins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paerits saneitgaris inqdeinut expressément que l'objet du présent acocrd ne jifuiste pas de musree spécifique puor les epritnerses de mions de 50 salariés.

**Article 2 - Garanties présentant un degré élevé de solidarité**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le régime de prévoyance instauré au nvaieu de la bnrache de la friibtaocan de l'ameublement présente un degré élevé de solidarité et comprend, à ce titre, des ptraiensots à caractère non dcmierteet contributif.

Le degré élevé de solidarité se concrétisera par des aiotcns

définies chaque année en commun par le Préfet de la région Île-de-France :

1. L'apprentissage ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Les actions définies par le présent avenant PVFIEA font l'objet d'annexes au présent avenant, dont l'extension sera demandée par la partie adhérente au nom des signataires.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation.

Les entreprises doivent veiller, afin que l'ensemble des salariés de la branche soient traités également en matière d'actions de solidarité, que l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat au titre de leurs obligations de prévoyance résultant de l'accord du 26 avril 2005 prévoit expressément la mise en œuvre des actions précitées.

Article 3 - Suivi du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire PREVIFA.

Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

Article 4 - Date d'application de l'avenant n° 8  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant entre en application le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Article 5 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une

## Annexe n 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n 8 du 4 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; FG FO construction,

Article 1er - Action définie en matière d'apprentissage  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les contrats de l'organisme assureur le régime de prévoyance de l'entreprise doivent prévoir la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des entreprises de la branche de l'ameublement.

Les fonds dédiés aux actions présentant un degré élevé de solidarité seront prioritairement affectés à cette action.

Article 2 - Action définie concernant le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les partenaires sociaux, au regard des risques professionnels constatés au niveau de la branche et plus particulièrement de l'importance des troubles musculo-squelettiques, s'accordent sur le financement d'un dispositif en matière d'ergonomie dans les entreprises.

La partie adhérente de la quote-part de 2 % de la cotisation relative au degré élevé de solidarité de l'assureur du régime de prévoyance de l'entreprise sera affectée au financement de ce

révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des parties par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties en respectant les modalités législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie adhérente au nom des signataires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les représentants du présent avenant, réunis en commission paritaire de négociation et d'interprétation, ont convenus de déterminer des engagements présentant un degré élevé de solidarité au sein du régime de prévoyance de la branche de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.  
Il a été conclu ce qui suit :

diagnostic.

Le diagnostic sera réalisé par un prestataire de services dont l'expertise métier est reconnue aux yeux de la branche professionnelle. Le coût du diagnostic sera défini dans un contrat-cadre, signé par le prestataire de services et la branche de la fabrication de l'ameublement.

Le diagnostic sera réalisé à la demande des entreprises intéressées et financé par le fonds à hauteur de 60 % ou dans la limite d'un montant total de 5 000 €.

La prise en charge financière de ce diagnostic pouvant, le cas échéant, être limitée aux sommes disponibles dans le fonds dédié au degré élevé de solidarité géré par l'organisme assureur de l'entreprise concernée, l'assureur informera à l'entreprise le montant des sommes que le fonds allouera au titre du diagnostic envisagé.

Article 3 - Suivi des actions prévues dans le cadre du degré élevé de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le suivi des actions visées par cette annexe est assuré par la commission paritaire PREVIFA.

Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

Le prestataire choisi pour réaliser le diagnostic en matière d'ergonomie établira un bilan, qui sera étudié lors de cette réunion.

Article 4 - Date d'application de l'annexe 1  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La présente annexe entre en application le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée. Elle modifie, autant que de besoin, l'avenant auquel elle s'intègre.

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

#### Article 5 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La présente annexe pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'une annexe conclue dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des auteurs parties prenantes par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de pièces écrites. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

#### Article 6 - Durée et formalités relatives

## Adhésion par lettre du 17 septembre 2019 de la FNCSBA CGT à l'accord du 8 mars 2018 dialogue social

En vigueur en date du 1 oct. 2019

Montreuil, le 17 septembre 2019.

Fédération nationale des salariés de la construction ? bios ? a leebmuent CGT (FNCSBA CGT), case 413,263, rue de Paris, 93514 Miotunrel Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris

## Adhésion par lettre du 17 octobre 2019 de la CFE-CGC FIBOPA à l'accord du 8 mars 2018

En vigueur en date du 3 nov. 2019

Paris, le 17 octobre 2019.

CFE-CGC FIBOPA  
59-63, rue du Rocher  
75008 Paris

Monsieur le directeur général,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente, de la décision de notre organisation, CFE-CGC FIBOPA d'adhérer à l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la branche de l'ameublement.

Cette adhésion fait suite à la décision du comité de direction du syndicat adoptée à l'unanimité lors de sa réunion du 25 septembre 2019, dont vous trouverez un extrait de délibération en document joint. Ces documents sont également adressés à vos

## Avenant n° 1 du 19 octobre 2019 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties prenantes selon les modalités législatives en vigueur.

La présente annexe sera déposée conformément à la loi et son enregistrement sera demandé par la partie prenante au nom des signataires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires de la présente annexe ont convenu de déterminer des actions de prévention des risques professionnels dans le cadre du degré élevé de solidarité institué au sein du régime de prévoyance de la branche de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit.

Cdrex 15.

Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente notre adhésion à l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la branche de l'ameublement.

Vous saurez bien réception de la présente.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de nos salutations.

secrives par courriel.

Nous sommes fiers de ce courrier aux organisations patronales et aux organisations syndicales signataires de l'accord, ainsi qu'aux organisations représentatives dans la branche de la construction de l'ameublement.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Pour le président CFE-CGC FIBOPA.

## Article - Annexe

En vigueur en date du 3 nov. 2019

Extrait des délibérations du comité de direction du 25 septembre 2019

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le syndicat CFE-CGC du personnel d'encadrement de la filière bios papier, a décidé le 25 septembre 2019, à l'unanimité, lors d'un vote organisé pendant la réunion de son comité de direction, d'adhérer à l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la branche de l'ameublement (IDCC 1411).

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEC ; FNCSB CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCSBA CGT ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eiertepnrss définies par l'article 1er de l'accord ntnioaal du 14 jvainer 1986 sur le cmahp d'application des acodcrs ninoatuax de la fobiiraactn de l'ameublement et à ttueos les activités qui extraenent dnas le cmhap coinonvntneel de la faribcaioitn de l'ameublement postérieurement à la siguntrae de cet accord. Dans le carde de la dnmadee d'extension du présent accrod et conformément aux dsoiptinsios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paeirts segiaintars idqineunt expressément que l'objet du présent accrod ne jtfsiue pas de murese spécifique pour les eternrseips de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Modification de l'article 5 « Garanties du régime conventionnel »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5 de l'accord du 14 airvl 2015 rlatief au régime complémentaire fiars de santé est modifié cmmoe siut :

« L'article 5  
Garanties du régime conventionnel

Les pitoertsnas ci-dessous s'entendent « y cpimors les ptierotsnas versées par le régime obrtgoliaie (RO) », c'est-à-dire que les pnaortiests incnueet le rbrneoeusemmt effectué par le régime oigorliabte (RO).

Seuls les aects remboursés par le RO snot pirs en caghe à l'exception de la cmbrhae particulière et de la médecine douce.

Les gnriaeats exprimées aevc une lmitiatoin ? par an et par bénéficiaire ? snot des fiorafsts annuels, vaables du 1er jianver au 31 décembre.

Garanties de bsaie obligatoires (Tableau non reproduit, clualotsbne en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ribqurue BO Coontivnen collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/004/boc\\_20200004\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/004/boc_20200004_0000_0001.pdf)

Article 3 - Modification de l'article 6 « Caractère responsable du contrat »

## Accord du 27 novembre 2019 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA ;
Syndicats signataires	FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO ctocsrutnin ; FNCFB CFDT,

### Article - Préambule

Le présent aoccrd est conclcu pour une durée déterminée. Il s'applique à ptairr de la dtae fixée par l'article L. 2261-1 du cdoe du taravil et n'est vdaile que pour la durée de son objet, snot jusqu'au 31 décembre 2020.

## Avenant n 9 du 26 mai 2020 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

L'article 6 de l'accord du 14 arvil 2015 rieltaf au régime complémentaire fiars de santé est modifié comme siut :

« Le présent régime a puor obejt le romnemsrebeut taotl ou pairetl des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant, atce par acte, les ptrniaetoss versées par la sécurité sociale, dnas la litmie des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dnas le crade du dtipssiiof législatif rletaf aux coarttns dtis ? rnpsaeoobsls ? tel que défini à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scliaoe et à la cvuruteore mailmine prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, asnii que par luers décrets et arrêtés d'application.

En tuot état de cause, les gateairns du présent régime sonert adaptées en ftnoiocn des évolutions législatives et réglementaires régissant les gnraetis des cattnors dtis ? rspbeoseanls ?.

Article 4 - Date d'application et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aneavnt est cnlcou pour une durée indéterminée. Le présent avanant enrte en aipoacpltn le 1er jienvar 2020. Il modifie, ataunt que de besoin, l'accord auquel il s'intègre. Son esitnxoen srea demandée par la pirtae plorantae au nom des signataires.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le carde de la réforme « 100 % santé », les dtssinipois raviletas aux cntaorts dtis « rsbseolepans » tleels que définies à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, à la cruveuotre mliamine prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, et à lures décrets d'application, évoluent.

Les paraiertens saoiucx de la barnche de la faaiocirbntn de l'ameublement cnnniveeot d'adapter les spiiutltaots de l'accord du 14 arvil 2015 rlietaf au régime complémentaire firas de santé de la firibtacaon de l'ameublement aifn de les mrttee conformité aux diniioptssos rltaiaves aux caotrnts dtis « rssenopabels ».

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les sginieaiatrs rpalneplet :  
? que le steucer de la ftiaocrabin de l'ameublement retse confronté à d'importantes mutations, iseulinedlrts et économiques, et évolue dnas un cttxnoee de marché en pordofne tirroomnaasftn et ftmreonet exposé à la cnrecucorne iniatneonrtale ;

? que les études menées au sien de la CNPE ont mis en évidence que de nmoerubx métiers et qifacouillatns snot en tiran d'évoluer très ridenmapet du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nevelllos tnqueuhcis ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la dfiosiufn et à la dlloiaatsiitgn ;

? que l'évaluation des iapmcts des anneatvs du 24 mai 2016 et du 12 décembre 2017 a mis en évidence une daqmnyne pviisote sur le développement de la formation, nmnmtoeat dnas les ernepsetirs piettes et meyeonns de la bnhaere ;

C'est pourquoi, les paietrs siaegaritns snot ceenuvons de rudnrecoie coonmeeeellvntnnit la cuiotoirbntn anlntneilddoie à la frmaiton pfnilelenssoroee pour une année supplémentaire.

Signataires	
Patrons signataires	Ameublement français ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO cstuoctroinn ; FNCFB CFDT,

Article 1er - Champ d'application

Le présent acrocd répond à une suiaitton exceptionnelle. À ce titre, il est clocnu pour une durée déterminée jusqu'au 31

décembre 2020.  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fonction publique de l'ameublement (modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011) et à toutes les activités qui émanent des entreprises appartenant au champ conventionnel de la fonction publique de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

**Article 2 - Report et/ou échelonnement des cotisations**  
Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

Afin d'accompagner les entreprises qui font face à des difficultés de trésorerie, les cotisations prévues à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, deus au 1er et 2e trimestre 2020 pourront, à la demande de l'entreprise, être reportées et/ou échelonnées jusqu'au 30 septembre 2020.

Les cotisations deus au 3e et 4e trimestre, sont appelées et sont exigibles aux échéances habituelles.

**Article 3 - Réduction du taux d'appel de cotisations**  
Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

Afin d'accompagner les entreprises qui font face à des difficultés de trésorerie, le taux d'appel de la cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, caodnesprnt exseulcemvt aux 3e et 4e trimestres 2020, est réduit de 50 %.

Ces cotisations sont en conséquence, appelées par les entreprises au régime PREVIFA, pour moitié par rapport à la situation actuelle.

**Article 4 - Assiette de cotisation**  
Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le traitement de base du personnel affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que « Par traitement de base, on entend les avantages bruts versés de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournis par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de la part des cotisations de la sécurité sociale ».

L'indemnité d'activité partielle ainsi que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à l'impôt sur le revenu. Dès lors, les cotisations du présent accord, portent sur que ses revenus sont inclus dans le traitement de base servant d'assiette de cotisation.

**Article 5 - Traitement de base pour le calcul des garanties décès, incapacité et invalidité en cas d'activité partielle**  
Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

À titre dérogatoire, les garanties décès de l'article 5 et les garanties incapacité de travail et invalidité de l'article 8 de l'accord du 26 avril 2005, sont calculées par rapport au traitement de base reconstitué, en suscrivent les périodes d'activité partielle éventuelles intervenues entre le 10 mars et le 31 décembre 2020.

**Article 6 - Arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de « Covid-19 »**

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

### Maintien des garanties décès

Peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire lié au « Covid-19 », dans les conditions légales et réglementaires :

- ? les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien en disponibilité et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, notamment ceux considérés comme personnes vulnérables (c'est-à-dire qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 selon des critères qui seront définis par voie réglementaire) ;
- ? les salariés qui présentent le même risque qu'une personne vulnérable ; et
- ? les salariés, partant d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces arrêts de travail sont indemnisés par la sécurité sociale mais ne remplacent pas les cotisations de mise en œuvre des garanties de prévoyance existantes dans le cadre du régime PREVIFA.

Toutefois, les dirigeants du présent accord décident de maintenir les garanties décès, prévues à l'article 5 de l'accord du 26 avril 2005, quand bien même un arrêt de travail cité ci-dessus ne pourrait donner lieu à indemnisation en application du contrat de prévoyance.

*(1) Arrêté étendu sous réserve du maintien de la garantie invalidité au bénéfice des salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dit « dérogatoire » en application de l'accord collectif du 26 avril 2005 étendu.*

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

**Article 7 - Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord**  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

*Une demande de révision pourra être formulée par toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes les organisations syndicales d'employeurs adhérentes ou affiliées au présent accord.* (1)

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations syndicales d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans le mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son contenu sera demandé par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent explicitement que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*  
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

## Article - Préambule

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31

L'épidémie de « Covid-19 », qui a touché la France début 2020, a impacté l'activité des entrepreneurs de la filière du meuble et les revenus d'activité des salariés.

En ce qui concerne les entreprises, elles ont d'une part, subi un arrêt brutal voire une annulation des commandes, entraînant l'arrêt de la production industrielle, d'importantes difficultés de trésorerie et un large recul à l'activité préliminaire à partir de la mi-mars 2020.

D'autre part, elles ont dû supporter le coût des arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de « Covid-19 », pris en charge par les salariés.

## Accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO confédération ; FNCF CFTD,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2022

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n° 2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à élargir le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la filière du meuble.

Le recours à ce dispositif est devenu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de mortalité brut le plus élevé d'Europe, le secteur de la filière du meuble est confronté désormais aux conséquences économiques liées à l'épidémie de « Covid-19 ».

Le chiffre d'affaires du secteur connaît une baisse de 25 % au 1er trimestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier sont particulièrement (à l'exception des cafés, hôtels, restaurants, bureaux ?) fortement impactés par la crise avec le report massif des commandes.

Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre 20 % et 30 % par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années sont nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période de « Covid-19 ».

Du côté du marché domestique, l'enjeu est de soutenir les entreprises nationales pour permettre au fabricant français de se positionner sur un potentiel énorme des dépenses des ménages dans l'équipement « maison France » du logement.

Situation économique et perspectives du secteur de la filière du meuble à la clôture de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur de la filière du meuble

En ce qui concerne les salariés, une importante partie d'entre eux a été placée en activité partielle ou en arrêt de travail dérogatoire lié au « Covid-19 » et ont ainsi vu leurs revenus d'activité diminués et substitués par des revenus de remplacement. Cette situation est susceptible d'impacter les garanties de prévoyance assurées sur des revenus d'activité que les salariés concernés n'ont pu percevoir.

Les partenaires sociaux, en lien avec les organisations professionnelles de la branche dénommée « PVIERFA », ont décidé des mesures dérogatoires exceptionnelles pour garantir l'activité des entreprises, d'assurer la continuité de l'activité des salariés et de gérer les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de « Covid-19 ».

En 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le conflit en Ukraine ainsi qu'une très forte hausse des prix des matières premières et du coût de l'énergie.

La reprise de l'activité économique (la reprise partielle de l'activité en mars 2020) se fait par vague, n'est pas homogène dans tous les pays et s'est accompagnée d'une forte demande de matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas suffisantes à la demande mondiale actuelle et les chaînes d'approvisionnement sont très perturbées (délais de livraison allongés et/ou retardés).

Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix continuent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des poutres a augmenté de + 111 %, le prix du pied de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 % (1).

À cela s'ajoute un contexte de forte augmentation du prix de l'énergie et des carburants nécessaire à la production et à la livraison.

Les fluctuations des prix ne répercutent qu'une partie de ces hausses de ces coûts sur leurs prix de vente qui sont donc insuffisants pour couvrir la hausse effective des coûts de production. À cet égard, les entreprises du secteur n'ont pas de perspectives d'amélioration dans les prochains mois du fait d'une demande en matières premières, notamment en bois et en matériaux dont la fabrication nécessite beaucoup d'énergie pour être fabriqués, toujours plus importante.

Ces problématiques, affectent l'activité des entreprises qui connaissent dans le même temps une baisse de leur production en volume (2) dans un contexte économique et conjoncturel toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine.

L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la croissance mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaires, gaz, l'énergie, etc.) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui priorise les dépenses de consommation d'autres dépenses que celles d'achat de meubles.

Du fait d'un marché français fortement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de la filière du meuble.

Dans un contexte économique et incertain, le GEMO a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien en emploi, par l'avenant n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité avec ces textes et au regard de la situation de la filière économique et des perspectives du secteur à la date de signature de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche décident d'une part, de porter aux entreprises les mesures du champ applicable du présent accord, confrontées à une baisse durable de leur activité, de poursuivre à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs

ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

Dans l'industrie du meuble, plus d'un salarié sur deux est un ager de production (enquête Xefri 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité plurielle éprouvée qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif « FNE-Formation » qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les compétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les pouvoirs publics de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de « Covid-19 », les signataires du présent accord, soucieux des impératifs d'emploi, insistent dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré. Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

- (1) Sruco : EUIWD (panneaux de poutrelles burt 16-19 mm) et Msatecar (aluminium et acier).
- (2) Baromètre l'Ameublement français.

## Article 1er - Titre Ier Dispositions générales de l'accord

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1er de l'accord n° 14 du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords collectifs de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et à tous les salariés qui exercent dans le champ couvert par le présent accord.

Son champ d'application géographique est national et couvre les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

## Titre II Mise en œuvre du dispositif

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 - Activités et salariés concernés par le dispositif  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité réduite en cas de réduction d'activité

durable, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi. Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut continuer à bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 3 - Contenu du document unilatéral  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

En application de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes éléments obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses modalités de mise en œuvre.

Les modalités objectives doivent être définies dans le document unilatéral en ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salariés :

- ? le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- ? la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- ? les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- ? les modalités en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- ? les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Article 3.1 - Situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.

Article 3.2 - Homologation du document unilatéral  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Conformément à l'article 5 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bail mentionné à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

#### Article 3.3 - Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, dans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

#### Article 3.4 - Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Conformément à l'article 8 du décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant de assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée contractuelle du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire mensuel de référence de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une mesure d'ajustement des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

#### Article 3.5 - Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Conformément à l'article 1. I. 4° du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral

détermine les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le dialogue économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

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

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engage à ne pas procéder à des ruptures collectives, ni à conclure d'accord de branche collective.

Les dispositions du présent article précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les engagements définis doivent également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les dispositions relatives à ce cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des cas énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interpréter le versement de l'allocation et de l'aide à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

#### Article 3.6 - Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Conformément à l'article 1. I. 4° du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle.

Les entreprises encouragent la volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à miser sur les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de soutien à la formation des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mis en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience internes au plan de développement des compétences de l'entreprise ou en faveur des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, leur rémunération est maintenue dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées au titre de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Ainsi, les entreprises réaffirment leur attachement à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources humaines de l'opérateur de compétences institutionnalisé (OPCO 2i) et des organismes dédiés à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ?), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques rencontrées visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du

travail.

Lorsqu'une activité de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintenir en emploi pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en cotisant avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

**Article 3.7 - Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué**  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Conformément à l'article 1.I.5° du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les 3 mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de 6 mois prévus à l'article 2 du décret n° 2020-926, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation par les entreprises en matière de modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du dispositif unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le dispositif de la consultation économique et participative d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

### **Titre III Dispositions finales**

**Article 4 - Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement**  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Les parties signataires de la branche de la fabrication de l'ameublement au 1er janvier 2021, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

La CPNEFP prouve si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à des fins utiles.

**Article 5 - Durée et formalités relatives à l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 6 août 2022*

## **Avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 16 février 1999 relatif aux contingents d'heures supplémentaires**

<b>Signataires</b>	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO ctsurcoointn ; FNCF CFTD,

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence pour le bénéfice du dispositif de 48 mois consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par décret du 8 avril 2022 n° 2022-508 et de la date butoir pour l'application de l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 31 décembre 2022 par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, le présent accord expire le 31 décembre 2026.

La durée d'application du dispositif s'apprécie à compter du premier jour d'autorisation d'activité réduite pour le maintien en emploi accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de notification prévues par la réglementation.

**Article 6 - Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Dans le cadre de l'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne vise pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 7 - Extension et entrée en vigueur de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Il a été déposé conformément à la loi et son extension a été demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord est entré en vigueur au lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

**Article 8 - Révision**  
*En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020*

Une demande de révision pourra être formulée par toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes les organisations patronales d'employeurs adhérentes au présent accord.(1)

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations patronales d'employeurs dans la branche.(1)

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relative au dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, les parties conviendront de se réunir pour examiner les modalités de mise en œuvre du présent accord.

(1) *Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.*  
(Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

### **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 2020*

L'activité de fabrication de cercueils, exercée dans le champ d'application de la branche de la fabrication de l'ameublement, est une activité particulière très marquée par une saisonnalité liée aux décès des personnes.

À ce jour, l'épidémie de « Covid-19 » a causé en France le décès de plus de 50 000 personnes.

Lors de la 1<sup>re</sup> vague de l'épidémie, entre le 2 mars et le 26 avril 2020, la France a connu une surmortalité liée au « Covid-19 » par rapport à la moyenne 2016-2019 comprise entre 100 % et 150 % dans plusieurs départements(1).  
Lors de la 2<sup>e</sup> vague de l'épidémie, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 16

nebmrove 2020, tutoes casues confondues, snot enregistrés 14 % de décès supplémentaires par raroppt à 2019 et 16 % par raroppt à 2018(2).

Le ceurciel est un poirudt rndeou nécessaire dnas un délai coiprms ertne 3 et 5 jours après la seunruve du décès d'une poernne et caeienrts régions, telle que l'Île-de-France, ne peetermnt pas de pouoivr sektor sanmumfesfit de cieuciers puor rctseeep seirmeennt ces délais.

De plus, ce besion supplémentaire ne puet être stiafasit d'une part, par le taarivl tpprimaoee car le métier de la faabtoircin de ceuirlces ddmneae des savoir-faire spécifiques. D'autre part, l'importation de cieuciers ne puet être envisagée du fiat des nremos françaises et des retis funéraires nationaux.

À ce jour, la Frncae connaît une 2e vague de l'épidémie et il n'est pas psbisloe d'exclure une 3e vague. Dnas ce contexte, puor farie fcae à la ddnmaee dnas des délais cotanrtins par des nmroes exigeantes, les itrnsildeus divenot emecpnxineteeollnt rceuroir à un nbmore puls élevé d'heures supplémentaires.

## Accord du 15 janvier 2021 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO csnociturtion ; FNCB CFDT,

### Article - Préambule

Le présent aocrd est clconu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2021*

Les stagenriais rellaepnt :

## Accord du 28 mai 2021 relatif à la fusion des champs d'application

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement Français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO Cttoirsncon ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Objet de l'accord et champs d'application  
*En vigueur étendu en date du 28 mai 2021*

Le présent arccod cstutoine un arccod dit « de camhp » cclnou en aclopaipitn de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Il a puor objet de fonsineur en un suel cmahp cnnvnneeoiolt le champ des ceitnnoovs ctecoilevls siaveutns :  
? ICDC 1411 : coetnivnon ccoetvllle niatnoale de la fioabrtiacn de l'ameublement du 14 javneir 1986 ;  
? ICDC 2089 : cnitvnoeon cvctilloee nailnaote de l'industrie des punaeaux à bsae de bios du 29 jiuin 1999.

Article 2 - Méthode de rapprochement  
*En vigueur étendu en date du 28 mai 2021*

Les clusaes générales des ctinononves cclileeotvs visées à

Dans la brncahe de la fiaciorbtan de l'ameublement, l'organisation du tpmes du tiaarvl est prévue par l'accord du 16 février 1999.

L'article 7 de cet aocrd fxie le cointenngt d'heures supplémentaires à 150 heeours par an et par salarié et à 130 hueres par an et par salarié loqurse le décompte de la durée du travail se fiat sur l'année.

Les paiaertrnes saouicx de la banhrce de la focratbain de l'ameublement cvnnnenioet d'augmenter tpmoeerneraimt le cntoginent d'heures supplémentaires puor les salariés dnou l'activité est liée à la potridoucn des esrepitners qui excenret à ttrie pcriniapl l'activité de foiaartaibcn de crluciees puor les années 2020 et 2021.

(1) INESE Focus, « En France, comme en Europe, un pic de surmortalité lié à la Covid-19 fin mars-début avril », 29 jelluit 2020.  
(2) INESE cfhrifes détaillés (provisoires), « Évolution du nobmre de décès diueps le 1er stmerpebe 2020 », 27 nroemvbe 2020.

? que le sucteer de la ftrcbiaaoin de l'ameublement rtese confronté à d'importantes mutations, isurllnieedts et économiques, et évolue dnas un cotxtene de marché en porofnde tmnotrafiroasn et fmreetnot exposé à la cconnurecre iotatneanrnilie ;

? que les études menées au sien de la CNPE ont mis en évidence que de norubmex métiers et qiftacniuuolas snot en train d'évoluer très rnmpeaiedt du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nlleouves tqcenhuies ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la dfusiofn et à la dsiiigiltotaan ;

? que l'évaluation des imptacs des aanntves du 24 mai 2016 , du 12 décembre 2017 et du 27 nvrobeme 2019 a mis en évidence une dqayinmue ptiisove sur le développement de la formation, ntmnmaeot dnas les epetsrenirs pteiets et moynenes de la bcnarhe ;

? qu'un accord rtealif l'activité réduite puor le mteinian en elopmi a été signé le 20 oocbrte 2020 puor firae fcae aux conséquences de la sauttoiin sariniate liée à l'épidémie de « Covid-19 » dnas leeql les paeratiners scuioax de la brncahe ont pirs des egtneegms en matière de fioatmron professionnelle.

C'est pourquoi, les peitars srgiiianetas cevnionennt de rdnciruoe ceoenetnnmllvinoet la cnitoburoitn atnedidilolne à la famirootn polonsfsenilere puor une année supplémentaire.

l'article 1er ont vootican à être unifiées entre elles, lorsqu'elles le peuvent, dnas un délai muaximm de 5 ans.

Les snaeitags du présent aocrd cnoiennevt que des adccros ou aenvtans cotveleinnons catégoriels ou spécifiques puonrnt être cnulcos en rsiaon des spécificités de caqhe secteur.

Au corus du délai prévu au 1er pgpaahrare du présent article, et dnas l'attente de la négociation de dipsoitnisnos cmeomns et de la négociation de dstsooiinpis catégorielles ou sectorielles, les doioisipstns des conotvennis coetvciells eaixtetnss à la cniosolucn du présent aroccd retnset en vugiuer et cnteinnuot de pduourie eefft dnas luer champ d'application respectif.

Article 3 - Désignation de la branche d'accueil  
*En vigueur étendu en date du 28 mai 2021*

À l'issue d'un délai de 5 ans, si ttoues les dsioiintoss cummoens n'ont pas été unifiées, les steiraighas du présent aocrd décident que la civoonnten clvcoeilte de la faiaibcrotn de l'ameublement (IDCC 1411) srea la conntievon ctollvceie de rattachement.

Article 4 - Modalités de négociation après la fusion des champs conventionnels  
*En vigueur étendu en date du 28 mai 2021*

Les pieeaartnrs souciac cnnnovienet que les négociations prévues à l'article 2 du présent aocrd se dérouleront au sien d'une csomsimion ptaiarrie pntreeamne de négociation et d'interprétation cmnmuae à la bhancre de la fboartiacn de l'ameublement et de la bnahcre de l'industrie des pennuax à bsae de bois.

Article 5 - Durée et formalités relative à l'accord  
En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à compter de la date de sa signature.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent explicitement que l'objet du présent accord ne vise pas de mesure spécifique pour les salariés de moins de 50 salariés.

## Article - Préambule

### Accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT FCSNBA ; FG FO ctociouontsn ; FNCB CFTD,

Article 1er - Dispositions d'adaptation  
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Pour la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et dans un souci de souplesse et de lisibilité de la norme collective applicable dans un cadre de dialogue social de branches, sont abrogés :

- ? l'accord de l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la branche de l'ameublement ;
- ? les articles 7, 10 et 11 de la convention collective nationale de l'industrie des professionnels à base de bois du 29 juin 1999 ;
- ? l'accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPNPI dans la branche de l'industrie des professionnels à base de bois ;
- ? l'avenant du 28 novembre 2001 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans la branche de l'industrie des professionnels à base de bois ;
- ? l'avenant n° 1 du 24 novembre 2004 à l'accord du 28 novembre 2001 relatif à la création d'une CNPE dans la branche de l'industrie des professionnels à base de bois ;
- ? l'accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de dialogue social dans la branche de l'industrie des professionnels à base de bois.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des salariés de la branche de l'ameublement et des professionnels à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des dispositions ci-dessus énoncées, à l'exception des entreprises d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

? ICDC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de

Depuis la réforme issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, s'est engagé un mouvement de rapprochement des branches professionnelles par le législateur.

Dans ce dispositif, le ministère du Travail privilégie le rapprochement volontaire entre branches professionnelles dans les secteurs sociaux se rapportant à l'initiative.

Les branches professionnelles de la fabrication de l'ameublement et ceux de la branche de l'industrie des professionnels à base de bois se sont rencontrés dans ce cadre afin d'échanger sur un rapprochement de leur branche.

Au cours de ces échanges, il est fait le constat non seulement que les métiers de leurs branches respectives, réunies à ce jour au sein de la même section professionnelle de l'OPCO21, sont très proches, mais également que, finalement toutes les deux branches de la 2<sup>e</sup> tonatmriorsafn du bois, leurs conditions d'emploi sont similaires.

Ainsi, il est apparu aux signataires du présent accord, l'intérêt commun de fusionner leurs branches professionnelles dans les conditions suivantes.

l'ameublement du 14 janvier 1986 ;  
? ICDC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des professionnels à base de bois du 29 juin 1999.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Par l'accord du 28 mai 2021, la branche de la fabrication de l'ameublement et la branche des professionnels à base de bois ont fusionné leurs champs d'application respectifs.

Lors des échanges préparatoires réunissant l'ensemble des membres de ces deux branches désormais fusionnées, il est apparu nécessaire aux membres de se doter des instruments juridiques permettant d'échanger afin de garantir la nouvelle norme applicable aux salariés et salariés de la branche.

À moins qu'il en soit disposé autrement par les partenaires sociaux, le terme « branche » désigne l'ensemble des activités de la convention collective de l'ameublement (IDCC 1411) et de la convention collective de l'industrie des professionnels à base de bois (IDCC 2089) tel qu'il résulte des termes de l'accord de fusion du 28 mai 2021.

Par le présent accord, les partenaires sociaux se donnent les moyens de constituer un dialogue social de branche professionnelle et permanente, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.

Un dialogue social robuste est celui où chacun des représentants, entièrement investis de sa mission, est pleinement conscient des intérêts des professionnels et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion des négociations.

D'une part, conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPNPI) dans la branche de la fabrication de l'ameublement et des professionnels à base de bois.

D'autre part, pour faire face à un marché très concurrentiel, les entreprises de l'ameublement et des professionnels à base de bois doivent être encouragées à innover dans le domaine de la recherche et développement, technologique, d'environnement ou

ercnoe d'adaptation des métiers iundtie nmmoenatt par la robotisation. De plus, la tsoafinrrmaotn numérique est un lieevr de compétitivité puor les eertinpesrs qui va se poursuivre, vorie s'accélérer dnas les pniarcoehs années.

À cttee fin, les prreaeanits sucioax de la barnche ont puor aimotbin de créer, d'une part, le cdrae fvaroblae pmetarnett aux eerernstips du secuetr d'adapter les compétences dnnot eells ont bsoien puor mtrtee en ?uvre luer stratégie et améliorer luer compétitivité, d'autre part, de ptermetre aux salariés de miinatner et développer leurs compétences et leurs qcaftloiuinias anisi que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les pirernataes sucaiox ont décidé de créer une csoiosmmin patriarie nnoitalae de l'emploi et de la faitoormn pofoeellsirnense (CPNEFP) dnas la bhcnrae de la ftaiirbcaon de l'ameublement et pnunaax à bsae de bois.

## Chapitre 1er Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3 - Attributions et missions  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

Conformément à la législation en vigueur, la cimiomsosn piiaartrte ptmeenrane de négociation et d'interprétation (CPPNI) :  
? est une iatncsne de négociation des disoisoipts cntnvlneoeloines acaeipllps aux salariés de la brchane ;  
? représente la branche, nmmaneott dnas l'appui aux eeteprsirs et vis-à-vis des pvouois pubicls ;  
? établit un rorpapt annel d'activité de la négociation collective, qu'elle vesre dnas la bsae de données ntaloiane (conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ;  
? ecerxe les misnois de l'observatoire ptriaiare de la négociation coviltelce mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tavairl ;  
? rned des aivs à la ddamene d'une joiidrcrtin sur l'interprétation d'une cntoonvien ou d'un aoccrd clcietlof dnas les cioionnds mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI délègue la msioisn de vlelie sur les cditninoos de tiraavl et l'emploi à la CPNEFP.

Article 4 - Composition  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

La CNPPI est composée :  
? d'un collège de salariés, composé de trios représentants isuss des eertnsrpies de la bchnrae et d'un représentant de la fédération niatolnae par oiatograsinn slcindaye rounene représentative par arrêté dnas le camhp d'application de la cntoonevn collective, ces salariés ne pnuvaot friae paitre du presneol du même établissement ;  
? d'un collège d'employeurs, qui dpsiose d'un nbrmoe de sièges égal au norbme de sièges de l'ensemble des ogainatritionss saiedylcns représentatives de salariés au niaevu ntnoaail de la branche.

Article 5 - Fonctionnement  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

L'ameublement français arsuresa la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI.

La coiissmomn se réunira au mnios 3 fios par année civile.

Chaque fin d'année, en ftocinon des obiltgoians légales, les priaraetaens socuix établissent le cnaeelidrr des réunions puor l'année à venir.

*Chaque fédération nlanaitoe des ogoasairtinns sandyciles de salariés rneounce représentative par arrêté dnas la cinnvoeton coetiltvclc désigne par cuiorrel au secrétariat de la CNPPI les représentants amenés à siéger aux réunions de la CPPNI. (1)*

Elles devront, prmai eux, désigner le représentant mandaté puor sginer vnmlalbeeat les accdros collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation ctompore le nom, l'adresse pslaote et électronique de cqhaue représentant.

Tout cmgennhaet de désignation est porté à la ccnsnananisoe du secrétariat de la CNPPI dnas les mêmes formes.

Chaque collègue vellie à arsuser une continuité dnas la priiatitocapn aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CNPPI se tuevornt à l'annexe I du présent accord.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpseet du prnciipe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caatosisn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

Article 6 - Interprétation des dispositions de branche  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

Article 6.1 - Demande d'interprétation émanant d'une juridiction  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

Conformément aux doptsioiniss légales en vigueur, avnat de stueatr sur l'interprétation de la cvonoentin cecillvotte ou d'un acrocd celtloicf aicbplpale dnas son chmap d'application, la CNPPI puet être siasie à la damdnee d'une juridiction.

La CNPPI puet être siasie d'une deandme d'interprétation adressée à son secrétariat.

Le secrétariat de la CPNPI reçoit l'ensemble des dnoumects reçus dnas le cdrae de la danemde d'interprétation et les cumouiqmne aux mrebeems de la CPPNI.

Lorsque la csoomimisin est saisie, la quotiesn d'interprétation est portée à l'ordre du juor de la réunion de la CNPPI svniuat ctete siansie et au puls trad dnas un délai d'un mios aueql est ajouté un délai de hiut jruos aifn de tiner cmpote du délai de cotivocaonn des mrebeems de la commission.

Le secrétariat de la CPNPI arrussea la rédaction de l'avis qu'elle cononiquumma à la jidutiicorn qui a sisai la CPPNI.

Article 6.2 - Autres demandes d'interprétation  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

En dhreos des cas prévus à l'article 6.1 du présent accord, la CNPPI puet être siisae d'une deamdne d'interprétation motivée de la coovennitn coicevllte par les ogiatoansirns qui la compose.

À cttee fin, la CPNPI diot être siasie par lttere recommandée aevc accusé de réception adressée à son secrétariat aevc la dedname motivée.

Le secrétariat de la CPNPI reçoit l'ensemble des domnecuts reçus dnas le cadre de la demande d'interprétation et les cumonmuqie aux membrs de la CPPNI.

Lorsque la csmoimosin est saisie, la qeoiutsn d'interprétation est portée à l'ordre du juor de la réunion de la CNPPI suniavt cette siansie et au puls trad dnas un délai de 2 mios aeuuql est ajouté un délai de 8 jrous aifn de tnier cptome du délai de cncvnoitaos des mrebeems de la commissions.

Les onnsngiataris selindyacs et les oaansirtoigns pesnirlolesoefns non-signataires de la dispiostion luiseitige smosuie à eaexmn siègent aevc une viox consultative.

Seules les ornansaogiits scdyienlas et les onarnagistios ploessnfeilnres sgnatirias de la dptisoiison legiusitie souimse à emexan ont une viox délibérative solen les modalités siaevnuts :  
? cunhae des onnogsratais saneilydcs représentatives de salariés présente doipsse d'une viox ;  
? les ongrnosiaatis pelnseoelniosrfs donspeist d'autant de viox que les oastnraioings slyidneacs présentes.

Les membres privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la dispute litigieuse.

La délibération de la CPPNI, si elle est signée à l'unanimité des parties signataires de l'accord initial comportant la dispute litigieuse, a une valeur d'un avenant interprétatif. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retient à la dispute litigieuse et donc ne la modifie pas.

Cet avenant interprétatif s'impose avec un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord interprété, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application.

Toutefois, à défaut d'accord préalable des parties signataires de l'accord initial, un avenant interprétatif, signé à la majorité des membres signataires de la dispute litigieuse, pourra être conclu.

À défaut, un procès-verbal de désaccord sera établi.

#### Article 7 - Procédure de conciliation En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Lorsqu'un conflit collectif de travail survient entre les employeurs et les salariés liés par la convention collective, la CPPNI peut être saisie afin de rechercher une solution amiable à ce conflit.

La commission paritaire nomme un représentant de chaque catégorie de salariés représentatives de la branche au niveau national et d'un nombre égal de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposé le différend. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI, qui en assure l'envoi à chaque partie participante.

La commission se réunit dans les 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été saisie. Elle entend les parties et conclut ses débats par un procès-verbal qui est notifié aux parties.

La non-comparution de la partie qui a saisi la CPPNI aux fins de conciliation vaut renoncement à sa demande.

Pendant toute la durée de la procédure, aucune mesure de grève ou de lock-out ne doit être préconisée. (1)

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire au respect du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution (alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, reprises par la Constitution du 4 octobre 1958), tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation, et notamment par l'arrêt Sérour (Cass. soc., 7 juin 1995) aux termes duquel « une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève collective ».*  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

#### Article 8 - Observatoire paritaire de la négociation collective En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

La CPPNI crée les comités de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Elle étudie et conseille les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une législation.

La CPPNI s'abstient de toute interprétation ou d'analyse de l'opportunité des accords recueillis.

L'objectif de ce recueil est de connaître les sujets abordés en entreprise afin de permettre une meilleure adaptation de la négociation collective de la branche à celle des entreprises.

De plus, la commission pourra aussi recueillir les bonnes pratiques et les diffuser auprès des partenaires sociaux des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mesures de dépôt et de publicité, les entreprises ratent dans le champ d'application de la branche ancrées par leur accord d'entreprise ou

d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une législation législative.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

#### Article 9 - Transmission des accords collectifs d'entreprise En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

La partie diligente de l'entreprise transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, des heures de travail et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code de travail à savoir :

- ? à la durée et aménagement du travail ;
- ? au travail à temps partiel et travail intermittent ;
- ? au repos et jours fériés ;
- ? aux congés payés et autres congés ;
- ? au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis après consultation par la partie diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à la CPPNI par courrier.

*Elle informe les autorités signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission à la CPPNI. (1)*

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis et notifie à tous les membres de la CPPNI les communications et accords reçus par courrier.

La transmission des accords à la CPPNI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les mesures de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du conseil des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

*(1) Le 8e alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), en application duquel l'information de la transmission des conventions et accords d'entreprise au secrétariat de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation, doit être portée non pas aux seules organisations syndicales représentatives.*  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

#### Article 10 - Rapport annuel d'activité de la négociation En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité de la négociation retraçant :

- ? les accords collectifs de branche conclus ;
- ? les thèmes de négociation débattus ;
- ? le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des heures de travail et des titres III et V du livre Ier de la troisième partie du code de travail et transmis dans les délais définies par décret ;
- ? l'impact des accords collectifs d'entreprise susmentionnés sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation des entreprises ;
- ? le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises ;
- ? les procès-verbaux relatifs aux réunions de la commission d'interprétation.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

#### Article 11 - Participation aux réunions de la CPPNI En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Les convocations aux réunions de la CPPNI sont envoyées par son secrétariat par courrier aux organisations signataires représentatives.

Les salariés appelés à participer aux réunions sont et sont convoqués par l'organisation syndicale représentative qui le mandate.

Les employés admettent une astuce d'absence aux représentants syndicaux salariés des entreprises de la branche ainsi mandatés pour se rendre aux réunions de la CNPPI et à leur réunion préparatoire le cas échéant.

En tout état de cause, la participation à la réunion préparatoire et éventuellement à la réunion préparatoire ne peut pas excéder 2 journées consécutives.

? Réunions préparatoires :

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la réunion de la CNPPI.

Elle devra se tenir la veille de la réunion de la CNPPI.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps pratiqué au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir et ce, dans le respect des règles de repos minimum.

Cette autorisation d'absence est accordée pour les représentants salariés qui participent à la réunion préparatoire correspondante.

? Réunions préparatoires :

Le représentant informe son employeur dans les délais suivants pour assurer son remplacement et au plus tard, 8 jours avant la réunion de la CNPPI sur présentation de la convocation à la réunion paritaire.

Si le représentant participe à une réunion préparatoire, il présente également à cette occasion, la convocation envoyée par l'organisation syndicale qui le mandate et organise la réunion préparatoire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps pratiqué au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir et ce, dans le respect des règles de repos minimum.

? Fais de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de transport éventuels des représentants salariés mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions de la CNPPI sont pris en charge au réel, sur présentation des justificatifs et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de transport éventuels pour participer aux réunions de la CNPPI des représentants des fédérations nationales représentatives de la branche sont pris en charge par la fédération qui les ont mandatés.

## Chapitre 2 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Article 12 - Attributions

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

La CPNEFP est l'instance paritaire nationale de branche qui exerce les attributions qui lui sont dévolues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

À ce titre, la CPNEFP a notamment pour missions :

1. Examiner la situation de l'emploi dans la branche ;

2. D'étudier les évolutions qualitatives et quantitatives envisagées de l'emploi et d'analyser afin d'acquiescer une mesure de l'évolution des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver ;

3. D'assurer la mise en œuvre sur les conditions de travail et l'emploi qui lui est dévolue par la CNPPI ;

4. De définir et organiser la politique de formation professionnelle et de l'alternance de la branche ;

5. De définir les orientations générales en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et de veiller à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

? a) Stimulation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;

? b) Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;

? c) Création d'outils pédagogiques innovants ;

? d) Puet décider, sur proposition éventuelle des organismes de formation des CFA du secteur ;

? e) Des orientations ou des mesures de soutien ;

? f) Des conditions générales d'admission des apprentis ;

? g) De l'organisation et du déroulement des formations ;

6. Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, elle définit les orientations professionnelles en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelle de la branche correspondant aux besoins en emplois et organise les mesures mises en œuvre pour leur développement ;

7. D'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le cadre de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent ;

8. De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

9. De définir et mettre à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des conditions de professionnalisation, la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ;

10. De définir et mettre à jour les publics, les durées, les critères, les modalités de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des conditions de professionnalisation, de la formation et de la formation à l'entretien professionnel ;

11. En matière de critères de qualification professionnelle (CQP), d'assurer les missions qui lui sont attribuées dans le cadre de l'accord relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles en vigueur dans la branche et, à ce titre, elle a toutes les compétences pour valider l'avis du jury d'évaluation des critères de qualification professionnelle (CQP). Pour ce faire, elle définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la durée des épreuves de qualification professionnelle de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves donne lieu à l'attribution d'un CQP délivré sous son contrôle ;

12. De promouvoir les nouvelles mesures en charge des élèves des conditions d'apprentissage selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

13. De proposer à la SPP de l'OPCO 2i d'organiser la branche, les modalités des prises en charge des annexes des conditions d'apprentissage ;

14. De favoriser les moyens d'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;

15. D'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;

16. De proposer à l'observatoire de l'OPCO 2i de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications pour promouvoir la réflexion de la branche ;

17. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche ;

18. D'émettre des avis relatifs aux demandes de soutien de l'investissement des CFA dans les branches où la participation est la plus représentée, présentées à l'OPCO 2i.

Ces missions ne sont pas exhaustives et sont susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives ou réglementaires.

Article 13 - Composition

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

La CPNEFP est composée :

? d'un collège de salariés, composé de deux représentants par entreprise syndicale ou d'une organisation représentative par arrêté dans la branche, ces salariés ne peuvent faire partie du personnel du même établissement ;

? d'un collège d'employeurs, qui dispose d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national de la branche.

#### Article 14 - Fonctionnement En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

L'ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

Les membres de la CNPEFP se réuniront au moins deux fois par an.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la branche désigne, par écrit au secrétariat de la CPNEFP, les représentants amenés à y siéger. Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour valablement relever les décisions de la CPNEFP.

La désignation comportera le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPNEFP dans les mêmes formes.

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPNEFP se trouvent à l'annexe I du présent accord.

? Guerpos thquiecents ptaearirs :

En vue de préparer leurs travaux, les représentants saucos preevut décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Ce groupe technique paritaire est composé d'un membre par organisation syndicale de la CPNEFP.

? Casulttioon électronique :

Lorsque la CPNEFP doit rendre un avis dans des délais contractuels n'ayant pas été administrés, et lorsqu'il n'y a pas de réunion programmée au calendrier pour pouvoir présenter ce délai, ses membres pourront être consultés par voie électronique.

Cette consultation sera donnée lieu à la signature d'un relevé de décision signé de façon électronique, organisée par le secrétariat.

#### Article 15 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

##### Article 15.1 - Mise en place de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour accompagner les évolutions du secteur dans la définition de lues plurielles de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

##### Article 15.2 - Missions de l'observatoire En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- ? de réfléchir et de rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans la branche ;
- ? de mener des études et de créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- ? de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des organisations professionnelles et nationales concernées.

##### Article 15.3 - Fonctionnement de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEFP, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations professionnelles et syndicales. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEFP.

La CPNEFP, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

L'observatoire réunit périodiquement à la CPNEFP des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de la branche.

#### Article 16 - Participation aux réunions de la CPNEFP En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

Les convocations aux réunions de la CPNEFP sont envoyées par son secrétariat par écrit aux organisations syndicales représentatives.

Les salariés appelés à participer aux réunions sont réunis convoqués par l'organisation syndicale représentative qui le mandate.

Les salariés peuvent demander une absence aux représentants syndicaux salariés des entreprises de la branche ainsi mandatés pour se rendre aux réunions de la CPNEFP.

Le représentant informera son employeur dans les délais suivants pour assurer son remplacement et au plus tard, 8 jours avant la réunion de la CPNEFP sur présentation de la convocation à la réunion paritaire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps présentiel au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

? Frais de participation :

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels des représentants salariés mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions de la CPNEFP sont pris en charge au réel, sur présentation des justificatifs et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels pour participer aux réunions de la CPNEFP des représentants des fédérations nationales représentatives de la branche sont pris en charge par la fédération qui les ont mandatés.

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

#### Article 17 - Modalités de la mise à disposition En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

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

Dans le cadre de cette mise à disposition, le salarié engage un

anevnat à son cratont de tivraal qui précise les hirareos de travail, le leiu d'exécution du tvaial ainsi que les moisnsis confiées au salarié par l'organisation scldainye ou l'association d'employeurs. Penndat la msie à disposition, les oiibnltaogs de l'employeur à l'égard du salarié snot muneanenits conformément à l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.

*Cette msie à dsipisooitn puet être à tepms peiln ou à tepms partiel, auqeul cas elle ne puet être inférieure à 1 juor par mois. (1)*

Pendant la msie à disposition, l'entreprise mniitneat la rémunération tatloe du salarié et se fiat rreseumbor par l'organisation slaynidce ou l'association d'employeurs, sur présentation d'une fruacte mellseune snas TVA coeosnrradpt à la rémunération btire chargée du tpems de msie à disposition.

Le salarié bénéficie des aneagtvas saociux ou atenuaogmints de seraials attribués pendnat sa msie à disposition.

La cnttovieon visée au peemirr alinéa du présent actirle prévoit des périodes de sospnsuien de la msie à doiistposin pterematnt à l'employeur de rtceesepr ses otobailngs en matière de ftmaoiron psloenlfreonise définies à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Cttee siusnpeosn est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, asstoire d'un préavis de 3 mois, le salarié roetuvre son précédent eopmli ou un emploi siiairime atrossi d'une rémunération au mions équivalente, intégrant les agonuamtients menoyens à catégorie pilooerfnlsse et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au reuotr du salarié, un eerntetin visant à fiare le point sur :

- ? le pstoe de taavrl retrouvé ;
- ? les cdiotnnois de taavrl ;
- ? les shuoiats d'évolution ou de réorientation pnelfioenolrse ;
- ? les bsiones en formation, et le cas échéant de msie à niveau.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiiotsnpos des ariltces L. 2135-7 et L. 2135-8 du cdoe du travail, qui prévoient que les aménagements de naurte à pertetrme à l'employeur de rtpiecesr ses otbloigians en matière de fortaiomn poesnrlsniofele définies à l'article L. 6321-1 du cdoe du tavrail ne deonvit pas être snipmeemt renvoyés à la cinoeontvn de msie à disposition, mias être prévus dnas la citoeonnvn clicivolete ou dnas un aocrd clocetiltf de bhanrce ou dnas un aocrd d'entreprise. (Arrêté du 24 spbmrttee 2024 - art. 1)*

## Accord du 25 janvier 2022 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT FNSBCA ; FG FO csnucttooirn ; FNCF CFTD,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2022*

Les saegtntiaris rpneeapllt :  
? que le setecur de la fobiacaitrn de l'ameublement rtese

## Accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de

### Article 18 - Durée et formalités relatives à l'accord *En vigueur étendu en date du 5 mars 2024*

Le présent acorcd est cnclou puor une durée indéterminée et s'applique à cepmotr de sa signature.

Il prroua fiare l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dsontioiisps législatives en vigueur.

Le présent acrocd srea déposé conformément à la loi et son esoxitenn srea demandée par la partie ptaalorne au nom des signataires.

Dans le cadre de ctete dnedame d'extension et conformément aux dnpisoiitos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les petairs setaaignins iennduqit expressément que l'objet du présent acrocd ne jiisutfe pas de msreue spécifique puor les eeertisnps de monis de 50 salariés.

## Annexe I Coordonnées de la CPPNI et de la CPNEFP de la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois

Article 1er - Coordonnées de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

Courriel : [cppni@ameublementpanneaux.com](mailto:cppni@ameublementpanneaux.com).

Adresse poltsae : 120, anevue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Article 2 - Coordonnées de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021*

Courriel : [cpnefp@ameublementpanneaux.com](mailto:cpnefp@ameublementpanneaux.com).

Adresse paloste : 120, auvene Ledru-Rollin, 75011 Paris.

confronté à d'importantes mutations, inrldestiules et économiques, et évolue dnas un centxote de marché en pndrfooe tarafomtisornn et froenmett exposé à la cnoencrrue itnonelnriaate ;  
? que les études menées au sien de la CNFPEP ont mis en évidence que de nbeumox métiers et qfalcuiointas évoluent très riapmnedet du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nvlleous tqeiechuns ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diisufofn et à la diosailitagin ;  
? que l'évaluation des iatcpms de la cnottuibroin cevnoneltnnolie à la fitormoan pssrenefoinolle a mis en évidence une dmanquyie pviosite sur le développement de la firtmaoon dnas les estnreieprs de la fbircaation de l'ameublement, nomtmenat dnas les eneitrsers peittes et menoyens de la bhacne ;  
? qu'un acrocd riaetlf l'activité réduite puor le mtaiien en emploi a été signé le 20 obcotre 2020 dnas la bahrcne de la faobrcitian de l'ameublement puor firae fcae aux conséquences de la saitiuotn srainatie liée à l'épidémie de « Covid-19 » dnas leuqel les peatrines souciax de la brachne ont pirs des eggaemetnns en matière de foaitrmn professionnelle.

C'est pourquoi, les piteras sieagratnis cennivenont de ruodncreie cmenneleleinnovnott la cirtotuinbon aodtdileline à la foaromtin plsoeosnleirfe puor duex années supplémentaires caorporsndent à duex collectes.

## reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT TP CTCF ; CGT FCSNBA ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel défini à l'article 1er de l'accord du 28 mai 2021 étendu par arrêté du 17 septembre 2021, à savoir les entreprises de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des matériaux à base de bois (IDCC 2089).

Dans le cadre de la demande d'extension du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'entendent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de perfectionnement de faire valoir les acquis de l'expérience.

Article 3 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

La Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Il s'agit en particulier des salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail et les salariés en contrat d'activité mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

En application de l'article D. 6324-1-1, la Pro-A concerne les salariés dont la qualification est inférieure à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La renvoi ou la promotion par ailleurs prévue à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou induit à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de promotion ou de promotion par l'alternance.

Article 5 - Durée de la Pro-A  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

La promotion ou la promotion par l'alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Lorsqu'elle vise à l'acquisition d'un CQP de la branche ou d'un CPQI mis en œuvre dans la branche, la durée de l'action de formation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Pour les personnes suivantes, elle peut être portée jusqu'à trente-six mois :

- ? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
- ? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- ? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- ? les personnes bénéficiaires :
- ?? du régime de solidarité active ;
- ?? de l'allocation de solidarité spécifique ;
- ?? ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 5 - Certifications professionnelles éligibles  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le socle de connaissances et de compétences professionnelles Cléa et Cléa numérique sont éligibles à la Pro-A.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A dans la branche est définie à l'annexe 1 du présent accord et les éléments d'analyse qui justifient le choix des certifications professionnelles retenues sont développés en annexe 2 du présent accord.

Article 6 - Actions de formation  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Lorsque la convention ou la promotion par ailleurs prévoit des actions de formation, ces dernières comprennent des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7 - Contrat de travail du salarié  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la promotion par alternance.

Les atouts ainsi conclus sont déposés auprès de l'opérateur de compétences interministériel « OCPO 21 ».

Pendant la durée de la mise en œuvre de la Pro-A, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Article 8 - Tutorat  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou de la promotion par l'alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de promotion professionnelle visé. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plusieurs salariés bénéficiaires de contrats de promotion professionnelle ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, néanmoins en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au paragraphe ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il présente les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plusieurs salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- ? accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de promotion professionnelle ;
- ? accompagner avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- ? veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- ? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 9 - Prise en charge financière  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Les fiars engagés dans le cadre de la Pro-A sont financés par l'OPCO 2i dans les conditions ci-après.

Les firmes peuvent être prises en charge par ce montant forfaitaire s'il s'agit :

- ? tout ou partie des frais pédagogiques ;
- ? tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;
- ? rémunération et créances sociales légales et cotisations des salariés hors de leurs formations.

La prime en charge de la rémunération et des charges sociales légales des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de référence par heure et dans la limite du salaire maintenu (minoré de l'allocation d'activité pluriplacé le cas échéant).

Les entreprises scilicet de la branche concernent que la définition du montant du forfait de prise en charge du dispositif Pro-A est renvoyée à la décision de la CENPPF de la branche.

#### Article 10 - Révision

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022*

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

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

#### Article 11 - Durée et formalités relatives à l'accord

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son dépôt sera demandé par la partie patronale au nom des signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022*

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit le dispositif de reconversion ou de formation par l'alternance ci-après dénommée « Pro-A ».

Eu égard aux profondes mutations économiques auxquelles les entreprises de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois doivent faire face, les parties signataires conviennent du présent accord afin de rendre ce dispositif Pro-A plus attractif pour les entreprises et leurs salariés et ce, afin de favoriser l'employabilité dans la branche à travers la facilitation de l'accès aux formations certifiantes.

Les formations visées dans le présent accord ont été retenues au vu des constatations et anticipations de marché de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Le dispositif Pro-A constitue pour les salariés l'opportunité de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022*

### Annexe 1

Liste des métiers éligibles à la Pro-A dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Sont éligibles à la Pro-A, les métiers suivants :

- ? Le chef de file de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? CQP animateur/trice d'équipe de l'ameublement ;
- ? CQP cuisinier ? pâtissier en ameublement et décoration ;
- ? CQP conducteur/conductrice de matériel automatisés pour la fabrication de l'ameublement (CMAFA) ;
- ? CQP fraiseur métier en bois à usinage de mobilier et d'agencement ;
- ? CQP intervenant/intervenante en rénovation de mobilier et d'agencement ;
- ? CQP monter ? assembler en menuiserie de la literie ;
- ? CQP opérateur de finitions de l'ameublement ;
- ? CQP opérateur/trice de coupe en ameublement ;
- ? CQP opérateur/trice de garnissage de l'ameublement ;
- ? CQP peintre de ligne automatisée de fabrication de l'ameublement ;
- ? CQP responsable d'équipe de l'ameublement ;
- ? CQP tapissier/tapissière en travaux hors atelier, dit « vlieler » ;
- ? CQP technicien/ne de maintenance industrielle de l'ameublement.

- ? Les centres de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement :
- ? agent logistique ;
- ? conducteur d'équipement industriel ;
- ? technicien de maintenance industrielle ;
- ? ajusteur d'équipe d'industrie.

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022*

### Annexe 2

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois est en croissance (donnée du 3e trimestre 2021 ? voir l'annexe OCPO 2i) :

- ? 3 655 emplois créés au moins un salarié ;
- ? et 40 000 salariés.

Dans ces entreprises les effectifs sont répartis de la façon suivante :

Secteur de la fabrication de l'ameublement

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Statistiques officielles des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230001\\_0000\\_0015.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230001_0000_0015.pdf/BOCC)

Secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Conventions collectives officielles des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230001\\_0000\\_0015.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230001_0000_0015.pdf/BOCC)

Les ouvriers, professionnelle des métiers définies en annexe 1 de l'accord du 21 avril 2022, représente 63,7 % de l'emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois (portrait statistique de la branche Dares pour le 8 octobre 2021).

Le secteur de l'ameublement se décompose en filiales de

métiers suivants :

- ? maenagr et amdtiinsrer ;
- ? gérer ? évaluer et améliorer ;
- ? founirr ? mianniter ;
- ? cecinoovr ? créer ? ioenvnr ;
- ? pdroriue ? fqabureir ;
- ? cmleiaormecsir ? diffuser.

Le setcuer de l'industrie des paneuanx à bsae de bios se décompose en flmailes de métiers siavutens :

- ? potdiucron ;
- ? matecninnae et ingénierie ietllrusdine ;
- ? luioqtsgie ieidtsurlnle ;
- ? coceammsriilaotn ;
- ? acahts ;
- ? QSHE ;
- ? R&D ;
- ? fcnnitoos supports.

L'étude perscptovie des métiers de la bnachre (dans la fbiatrcaoin de l'ameublement) pilotée par la CNPE a été réalisée par le cnebiat Katlayse en 2021, pmterteant asini l'identification des mtiaontus de l'activité et l'évolution des compétences dnas le secteur solen les fmelilas de métiers.

La fmillae de la pitoourdcn et de la ftacirabion est la falmile de métier qui connaîtra à 5 ans la puls frote évolution des compétences (26 % des eentrpriess eenmstii que l'évolution des compétences srea meaujre et 57 % des erneertipss eitsemnt qu'il y arua une évolution des compétences), teotus familles de métiers confondues.

## Avenant du 31 mai 2022 à l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO cnrttooctusin ; FNCB CFTD,

Article 1er - Modification du préambule  
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

Les éléments sutiavns complètent le préambule de l'accord du 20 orobtce 2020 rlaitef au dtsiosipif d'activité réduite puor le mnteiaan en eompli dnas la bcnrhae de la foatiibcran de l'ameublement, après le 8e praraahgpe :

« Dnas un cttxnnoe staniaire et économique incertain, le Geeovnmment a prolongé la période de bénéfice du dpsstioiif d'activité plitarele de lnuoge durée ou activité réduite puor le mitieann en emploi, par oocrandnne n° 2022-543 du 13 arivl 2022 asnii que par décret n° 2022-508 du 8 arivl 2022.

En conformité aevc ces ttxtees et au rgeard de la msie à juor de la saiotiutn économique et des pcietvrepess du suecter à la dtae de sitrnuage de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les pnierreaats suioacx de la brhnace décident d'une part, de pteetrmre aux etrnipseres ennatrat dnas le cahmp aoiapipcltn du présent accord, confrontées à une bissae dlabure de luer activité, de povuoir riuocorer à l'activité réduite dnas la lmitie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mios consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la dtae limite de tnmiosissran des duncmetos unilatéraux à fin d'homologation. »

La cncolsuoin du présent annvaet de révision permet la msie à juor du dgiitanosc de la sitoutain économique et les peirtvseeccps de la branche, à la dtae de la sntgiaure du présent avenant de révision, qui jniuifsett le roeuers à l'activité peltarile de logune durée et qui rdenent nécessaire la plognratoion du dispositif.

Les stratégies d'optimisation et la miadsrntiooen des setis de pticurodon nomatnmet vnot ipacemtr ernte autres, le métier de rnsolbepsae de production.

Automatisation de la piruodcton et le développement de la citodune de ligne vnot iteapcmr le métier d'opérateur de pdocrituon et d'équipement industriels.

L'enjeu de l'optimisation des fulx itarmecpa le métier de ticnheeicn d'ordonnancement.

Plus largement, l'évolution des aettnets des carmsotenmuos nnoemtamt la demndae de plnioatsisornan des piudotr et de piodutr puls dblruaes ictpnemat les compétences troledilinaents de ctoneifcn nemanomtt du fiat de l'utilisation de nuaoeuvx matériaux dnas le psoeskurs de fabrication.

La flmaile de métier liée à la sécurité et à la maicatenne connaîtra également à 5 ans une forte évolution des compétences (23 % des eesnrrerptis esimnett que l'évolution des compétences srea mjauere et 48 % des erenepritts enisetmt qu'il y arua une évolution des compétences).

La dtogsiiaialtin des outtis de ptoricudon nmmeonatt le déploiement de « l'usine 4.0 » et dnoc les oiutls et soliuonts IT adaptés iermapcta les compétences du métier de thicneicen de matcennaie industrielle.

Les naevvuox eeujuix liés à l'économie ccirialurs et le marché de la sodence mian entraîne l'évolution des compétences en roesotiivarlan de mieoilbr et d'agencement.

Ainsi, est ajouté après le 7e paagrphrae du préambule de l'accord du 20 orctboe 2020, ce qui siut :

« Sioaitutn économique et ptiervecpsps du sutecer de la fbaratociin de l'ameublement à la cochniolsun de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les ernrspteies du secuter de la faiacboirtn de l'ameublement fnot tuuojros fcae en 2022, aux conséquences de la crise starainie sur l'économie gaoble aeuuql s'ajoute désormais le cflnoit en Unkraie aigni qu'une très ftore hasuse des pircx des matières premières et du coût de l'énergie.

La resipre de l'activité économique (la crise siraaante anyat entraîné un arrêt burtal de l'activité en mras 2020) se fiat par vague, n'est pas homogène dnas tuos les pyas et s'est accompagnée d'une fotre dnmaede mdolaine des matières premières.

Les capacités de pitcoduorn des frsoeuinsurs de matières premières ne snot pas poiellernpotnros à la ddamene mdoinlae alceltue et les chaînes lsgitqeolus mdaiolnes snot très perturbées (délais de lojavnsirs allongés et/ ou retardés).

Les enererpsits se truevont dès lros confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dnoc les pircx cinnasesont dpeuis 2021 une huasse exponentielle. À ttire d'exemples, de jiun 2020 à décembre 2021, le pircx uantriiie des peuannax burt a augmenté de + 111 %, le pircx du poids de l'acier a augmenté de + 191 % et cluei de l'aluminium de + 91 % (1).

À clea s'ajoute un cntexote de frtoe amiunaettgon du pircx de l'énergie et des cnrrbaatus nécessaire à la ptuiroodcn et à la livraison.

Les fcnaabratis de mbueles ne répercutent qu'une ptaire de ces heausss de ces coûts sur lrues pircx de vetne qui snot dnoc itsinfaufnps puor cvoiurr la husase eeptonxilcente des coûts de production. À cet égard, les ertereispns du sceuter n'ont pas de prievcetpse d'amélioration dnas les paocnihrs mios du fiat d'une ddamene en matières premières, ntaomnemt en bios et en matériaux dnoc la fibacriotan nécessite buocueap d'énergie puor être fabriqués, tjouours puls importante.

Ces problématiques, acftnfeet l'activité des erenipesrts qui coansnisnet dnas le même tmpes une bssaie de luer pudtrooicn en vulmoe (2) dnas un cxtetone économique et ptoluiqie tjoruuos puls iiretncan lié au coflnit en Ukraine.

L'économie est rlitneae dnas son esbmnele et fiat bassier la cooaiomsmtnn mondiale. La hasue généralisée des pircx

(produits alimentaire, gazole, l'énergie, etc.) iamctpe également le piouovr d'achat des ménages ce qui priruoat les crinoude à priosirer d'autres dépenses que cllees d'achat de meubles. »

(1) Suocre : EUIWD (panneaux de prtlicueas burt 16-19 mm) et Maetsacr (aluminium et acier).

(2) Baromètre l'Ameublement français.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

Le cmahp d'application de l'accord du 20 orbtoce 2020 rltiaef au doiistpisf d'activité réduite puor le mteniaïn en epmloi dnas la brchnae de la fciaobatirn de l'ameublement rtsee inchangé.

Le présent aenavnt de révision bénéficie du même cahmp d'application que l'accord qu'il révisé.

Article 2 - Modification de l'article 5  
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

En alpciaotpin du décret n° 2022-508 du 8 avirl 2022, les saatnigiers du présent anvaent de révision cnveniennot de prenogor la durée du dpsitiosf d'activité réduite puor le maeintin en eompli apcbilalpe dnas la branche, issu de l'accord du 20 otbcroe 2020.

Ainsi, l'article 5 de l'accord du 20 obcrtoe 2020 rltiaef au dsptiisof d'activité réduite puor le miatienn en empoli (ARME) est remplacé comme siut :

« Le présent acrcod est clnocu puor une durée déterminée.

Afin de tienr cpomte de la période de référence puor le bénéfice du diptsoisif de 48 mios consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 jlieuat 2020 modifié par décret du 8

## Accord du 17 novembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO cntirocotsun ; FNCF CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

Le présent aroccd s'applique à tuoets les esinreetrps cespmpois dnas le cmhap ceotnnoveninl pnaotr reachettmat de la cionvonetn ctceilvloe ntoailane de la faitrboaïcn de l'ameublement et de l'industrie des pnaueanx à bsae de bois.

Il s'agit des ertpinseres et des salariés qui relèvent du camhp d'application des cnvnonoteis cloitvecels nenaïotlas suivantes, snas esuïolcxn d'activité et ce, quel que siot l'effectif de l'entreprise :

? ICDC 1411 : ctioionvenn clivtcolee notnliaae de la fcariotiban de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;

? ICDC 2089 : ctivonoenn ctliolvcece naitatnloe de l'industrie des puennaax à bsae de bios du 29 juin 1999.

Article 2 - Mesures d'urgence en faveur de l'emploi  
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

### 1. ?Actions de fratoïomn professionnelle

Les aocnis de ftirooamn poneefslisrolne cotunnie mesis en ?uvre

arivl 2022 n° 2022-508 et de la dtae buioir puor dmdeeanr l'homologation du duceonmt unilatéral à l'autorité aiidraïmsnttve fixée au 31 décembre 2022 par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, le présent aorccd eirpxe le 31 décembre 2026.

La durée d'application du distosipif s'apprécie à coempr du piemrer juor d'autorisation d'activité réduite puor le mneiïatn en eopmli accordée par l'autorité administrative, snas préjudice des périodes de naaluitrstoeïn prévues par la réglementation. »

Article 3 - Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

Dans le carde de ctete dedmane d'extension et conformément aux dsïioïntpos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitears snratiegias iuneiqndt expressément que l'objet du présent avanent ne jtisufie pas de mrusee spécifique puor les esrepetnirs de moins de 50 salariés.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

Le présent aevnant de révision ernte en aplptcaoïïn le lieeamndn de la ptiuraon au Jrnuoal ocffieïl de son arrêté d'extension.

Il est cconlu puor la durée rnteast à coriur de l'accord du 20 ocorbte 2020 reialtf au dpiïosistf d'activité réduite puor le mianiten en elmpoi (ARME), telle que modifiée par l'article 2 du présent anveant de révision.

Il modifie, atunat que de besoin, l'accord du 20 obotcre 2020 ritaelf au dopsiïstif d'activité réduite puor le meinatin en eopmli (ARME) dnas la banrche de la fcatabirioan de l'ameublement.

Son extseoïnn srea demandée par la ptarie pantrolae au nom des signataires.

dnas le cdrae du présent aroccd vsient à mneïnaitr et développer les compétences et les qfnouctiaïias des salariés, aïfn de les sécuriser dnas l'emploi iuniesdrtl et préparer la repisie économique dnas les meïeuleïrs conditions.

Dans le carde du présent accord, les aïoncts de fmtoïoarn pnrloïsoiesnefle vsient à pmeterrte aux erriïntepes du secuetr :  
? une montée en compétence puor le mnaeeïgmnat aïfn de coentrr les difficultés de rencrmtueet aecelluts ;  
? l'investissement dnas l'outil de purdootcin puor aïecïntpr le bseïïn accru de ceotnduucr de l'gïne de putcoïodrïn et de métiers de poctiridoun spécifiques à l'industrie de l'ameublement ;  
? l'accompagnement des miutoants dgïelait et enaeïoenmïlvnïerïts par l'évolution des métiers hros production.

Les bnïsoes des erpiserents du sueetcr ptornet piiïrearorntem sur les foatiromns décrites ci-après :  
? les faoïmïnrïos aux métiers de la puoïrctdon (hors tuot tpe de CEACS et hros htïlaoïtanbis électriques) ;  
? les fnrotaiïoms liées au mnegnaem ;  
? les fmrtoïonias liées aux miotunats dtïgleïas et environnementales.

Les pietras sarïgnïaïes du présent accord considèrent que le développement de la fitrooamn plnloessnïefroe est l'une des coïtnïdnos du développement et de la msïaeïorïnodn des erïntpesreis et par conséquent de luer pérennïté par un ptuoïqïile avïtce d'investïssïment sur le développement des compétences. Par aïlleurs, eïels coernït qu'il s'agit d'un élémïent d'attractïvïté et de fidëlïssïment renforcée des salariés.

### 2. ?Certifications professionnelles

Les mebrïems de la CPEFNP réaffïrïment l'ïmportance de la ccïtïfaoretïn pïroeslennïlsoïe aïfn de développer l'employabilité et les compétences au srveïce des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rïelanpept la nécessïté de pomouvroïr ces dsïoïïpïtïss au reragï des enueïx de mïntïean et de développement des compétences dnas un cntxtïeïe de garevs difficultés économiques et décïdent dnoc que l'ensemble des cfïrteïicats de qïclaatiïfoun pïroselïnolïesïne (CQP?/?CQPI), les certctïaïfs de compétence pïnsïeïrlïesïnoïe (CCP?/?CCPI), asïïï que les blocs de

compétences s'y rapportant, don't être p'mnroreraiiett mis en ?uvre.

(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

### Article 3 - Promotion du présent accord En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

Les p'treais srniigeatas s'engagent à friae la pimrotoon auprès de l'ensemble des esperntreis et des salariés de ces dispositifs, nmnteomt en réalisant un wrinbeiae en peararant aevc l'OPCO 2i, des arlietcs dnas les différentes n'trewetl'ses tnat pofnesnoersll'sis que syndicales.

### Article 4 - Financement En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

Les patries saniaregtis au présent acorcd cneionnvn't de pertmerte aux eiesptrens de fraie fcennair dnas le carde des mresues ueetgnrs tuot prarocus de ftooiarmn assui bein irnetne et qu'externe aifn d'offrir le peanl le puls large de suloitnos aux salariés et aux entreprises.

Dans le cdare des atnoics de fioomtarn précitées, la prsie en chgare par l'OPCO 2i srea la svtauie :  
? les coûts pédagogiques lrusqoe l'action est msie en palce aevc un onargisme de foiaortmn : 100 % ;  
? la pisre en crhgae de la rémunération du fmuertor itrnee loqrse l'action de fraomotin est réalisée en inrtee de l'entreprise : 100 % ;  
? les rémunérations : psire en chgrae dnas la liitme de 30 ? de l'heure ;  
? les firas aenexs de repas, de trnrpasot (tarif SCNF 2de classe?/?indemnités kilométriques conformément au barème aidatsiitrmf en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 ? par jour.

Les fmanecenits spécifiques prévus par le présent accord purroont s'articuler, le cas échéant, aevc les fmninantcees prévus par l'OPCO 2i, présents ou à vienr (exemple : FNE-formation).

### Article 5 - Suivi et évaluation En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

La csimiosomn piatirare prtaemene de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fociibaartn de l'ameublement et de l'industrie des pnanauex à bsae de bois, en lein aevc l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation stellemriese de cet arcocd sur le rreoucs des erprenit'ses aux anctois de fmiooarn ansii facilitées.

Elle p'posorea à l'OPCO 2i, le cas échéant, des amteutjsens ou aptadioants qui s'avèreraient nécessaires. Elle prruoa réviser, à tuot moment, les cionotdnis de msie en ?uvre du présent accord.

### Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

Le présent acorcd est colcnu puor une durée déterminée de duex ans, conformément à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail.

Conformément aux aclteris L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd est acialppble à piatrr du juor qui siut son dépôt auprès de la dicoiertn générale du travail.

Il puet fraie l'objet d'une adhésionou d'une dénonciation par tuot ou ptarie des signataires (1) sloen les cidntnoois législatives en vigueur.

Le présent acorcd srea déposé conformément à la loi et son esnitoxen srea demandée par la pirtae pratolnae au nom des signataires.

Dans le carde de ctete demadne d'extension et conformément au dtsiioonpiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les p'teais setiaiarngns i'qdiuent expressément que l'objet du présent accord ne juuitfse pas de mrseue spécifique puor les eiepsrtrnes de minos de 50 salariés.

(1) Les treems « ou d'une dénonciation par tuot ou ptarie des s'ritaagneis » snot exlucs de l'extension cmmoe étant crraoneits aux diipotosnsis de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

Les stngieiaars du présent arcocd s'accordent sur l'absolue nécessité d'adapter rnpemieadt le ctetxone économique très dégradé du seteur aux bnioses des erneirpt'ses et des salariés.

À cttee fin, les prrnaatiees sauciox ont travaillé, dnas le cdrae du daogliue soical de branche, d'une prat sur un disnogiatic qaattutniif et qtiutliaaf prntoat sur la sotiuiatn économique de l'emploi dnas nrote setcuer et, d'autre part, sur les mueers d'accompagnement en fevuar de la préservation de l'emploi.

### Diagnostic préalable

#### 1. ?Éléments conjoncturels

La brchane de la foaitcrbian de l'ameublement et de l'industrie des pneaanux à bsae de bios cmotipat près de 15 000 eipseerrnts au 31 décembre 2020. La majorité snot des peittes entreprises, en efeit 96 % ont monis de 10 salariés. On costtane néanmoins une cireotonctnan des elmiops dnas les puls gn'rdeas psqiuue 5 % des esenerrptis représentent puls de 85 % des emplois.

La soiauitn des epeneirrst's de la bcrhane ne cssee de se dégrader dueips le début de l'année 2022 en raison de l'explosion des coûts des matières premières et de la bsisae de la demande.

À pairtr de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vreuinteisge et historique. S'il esixte une amélioration récente liée à la biasse de la demande, les p'rx retsnet errendimeoiaxnartt élevés.

À trite d'exemple, le panaenu brut, qui est le matériau le puls consommé puor la friobactain de meubles, a vu son p'rx aumgneter de puls de 140 % de juun 2020 à juun 2022. Le p'rx de l'acier, très utilisé également dnas nos productions, a augmenté de puls de 179 % sur cette même période. Cntois également l'augmentation de puls de 58 % du p'rx de l'aluminium, et celle de puls de 84 % du polyuréthane, cspnomoat pinacpril de la clole utilisée dnas les paennuax à bsae de bois.

Par conséquent, les p'rx de nos pricineapl's matières premières ont femtonert augmenté. Aux matières premières s'ajoutent évidemment la ftroe hssuae des p'rx de l'énergie et du carburant, aevc une hussae de puls de 70 % du p'rx du gazole et de puls de 77 % du p'rx du gaz de juun 2020 à juun 2022.

Afin d'assurer la stabilité financière des eretenpsris de la foiractbian de l'ameublement et de l'industrie des puannaex à bsae de bois, cette husase des coûts aruiat dû se répercuter intégralement sur les p'rx de vente. Malheureusement, suele une prtaie de la hausse des coûts a pu l'être. Les facntrbais ont dû cromeimpr luer mgare et vnot doevir ctnniouer à le farie dnas les mios à venir. Cttee soutiitan est périlleuse et maence luer équilibre fniacneir immédiat.

En outre, clea pénalise l'investissement des entreprises, ce qui auctence la msie en péril de luer équilibre faennicir sur le puls lnog terme. D'après la Bnaue de France, clea cemmoce déjà à s'observer : en juun 2022, 18,5 % des esientrtps de ntore sutecer snot « frglaiés » ou « menacées », siot une auanmitegotn de puls d'1,2 point en 3 mios seulement. Nos eneretpsirs de puls de 10 salariés snot bcaoeuup puls endettées que les aeruts esenrretpis de l'industrie. Par exemple, les ersteieprns anyat ernte 50 à 249 salariés ont un tuax d'endettement de 44 % cnrtoe un tuax de moyen de 21 % puor les etneripsres de l'industrie. Hmrois puor les estpieerrns les puls importantes, l'endettement des fcrbnaaits a fmorentet progressé, aevc une dégradation de la capacité de romemsbeerunt des entreprises.

Cette stiouaitn dffliice ne va ceessr de s'accentuer. En effet, si les p'rx de vnete du mlbeue aux cmusnrometoas fiunax cneunitt d'augmenter arlos la dneadme duneirmia d'autant plus, y cripoms puor les fcrbtiaans de peanunax à bsae de bois. L'inflation affctee déjà lgreameat les bg'tdeus des ménages et cnntroiea à le faire. La Fcarne connaît une ifianoltn fotre de 6 % puor les ménages en

2022, estimée à 4 % pour l'année 2023 à venir, qui amènera une baisse de luer pivoor d'achat. Il va donc y avoir de plus en plus d'arbitrage budgétaire et cela pénalisera la demande de meubles, qui n'est pas une dépense contrainte, notamment à l'alimentation, l'énergie, ou le carburant. Les ménages vont donc continuer à réorienter leur budget sur d'autres biens et services prioritaires.

Cela est aussi vrai sur les marchés professionnels car le ralentissement économique s'annonce général. En France, on s'attend à une année sans croissance en 2023 d'après Rexecode, voire potentiellement avec un PIB en légère baisse (entre 0,8 % et -0,5 % d'après la Banque de France). Ce ralentissement général de l'économie affecte les métiers de nos clients (hôtelier, restaurateur, etc.) et l'inflation les amène en plus à des budgets financiers, réduisant ou réduisant leur projet de réaménagement et d'achat de mobiliers.

Cette tendance qui s'amplifie se confirme déjà par la diminution des volumes de la production française et de la consommation de meuble, et par conséquent de la fabrication de nouveaux bois de bois. Le parc français de mobilier destiné au marché domestique ou professionnel a diminué de -2 % en volume au premier semestre 2022 par rapport au premier trimestre 2019.

## Accord du 17 novembre 2022 relatif aux certifications professionnelles reconnues dans la branche

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATI MAT TP CTFC ; CGT FBCNSA ; FG FO Construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Le présent accord s'applique à tous les entreprises exerçant dans le champ professionnel relatif à la fabrication de la décoration intérieure de la décoration de l'ameublement et de l'industrie des produits en bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :  
- ICDC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;  
- ICDC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des produits en bois de 29 juin 1999.

Article 2 - Certificat de qualification professionnelle (CQP) et blocs de compétences  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Le référentiel de qualification professionnelle (CQP) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier ou de plusieurs activités professionnelles d'un métier spécifique à la branche.

Le CQP comprend :  
- un référentiel d'activités : il décrit la ou les missions ainsi que les activités visées par la qualification professionnelle, l'environnement de travail et les interactions au sein de celui-ci ;  
- un référentiel de compétences : il définit les blocs de compétences ainsi que les compétences et connaissances associées ;  
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP sont composés de plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent

Ainsi, si les prix de vente avaient été constants, le chiffre d'affaires des fabricants aurait reculé de -2 %. Le volume a aussi baissé par rapport à 2021.

### 2. Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des produits en bois a conduit des études préliminaires sur les métiers en 2020 et 2021. Ces études ont mis en évidence les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur aidées par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- l'investissement dans l'outil de production ;
- l'innovation et la diversification des produits ;
- la transition environnementale.

Par conséquent, les entreprises s'orientent prioritairement vers les mesures de soutien en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

de compétences contribuant à l'exercice d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Il s'agit de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle du métier visé par le ou les CQP qui le compose.

Article 3 - Création, révision et suppression des CQP  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Les décisions de création, de révision ou de suppression des CQP de la branche sont prises par la CPEFP à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Les organisations représentatives dans la branche de la fabrication de l'ameublement et des produits en bois, représentées à la CNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Pour chaque CQP, la CPEFP détermine le niveau d'entrée dans la classification.

Sur décision de la CPEFP, les CQP seront rattachés à la compétence, en vue de leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils seront également rattachés à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CQP auprès du RNCP, de l'enregistrement des compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La préservation morale et juridique de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moraux) attachés aux CQP (référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guides et présentations) est l'Ameublement français.

Article 4 - Habilitation à la mise en œuvre des CQP  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Les organisations de formation sont habilitées à mettre en œuvre les CQP de la branche devant être habilités sur décision de la CPEFP.

Les demandes sont présentées à la CPEFP selon une procédure définie par la dernière.

Article 5 - Accès aux CQP et parcours de formation  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Les CQP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont abseesilcs siot à l'issue d'un pcuraos de farmtoion professionnelle, siot à l'issue d'actions de vlaaoitdin des auiqcs de l'expérience (VAE), conformément aux ditsnoipios légaes en vigueur.

Les pcoarus de fmortoian visat à l'obtention d'un CQP puevnet être mis en ?uvre, notamment, dnas le crade du cnroatt de professionnalisation, d'une aocitn de pomtoroin ou de rvneeocsrin par l'alternance (Pro-A), du paln de développement des compétences des entreprises, du cptmoe penorsnel de ftraomin (CPF), ansii que dnas le crdae de la préparation opérationnelle à l'emploi ileildduine ou cltvelcioe (POE), à l'exclusion de la ftraomion initiale.

Le pccrauos de ftrmoiaon d'un CQP est mis en ?uvre seoln les modalités svtianues :

1. Une pshae de repérage des compétences aqsecuis et des bonesis en foimntaors pmtetreant l'évaluation préalable des csaniansonecs et savoir-faire, pnearnt en cmotpe l'expérience du bénéficiaire et ptmetaenrt la peoiaintrssolan du pruarocs de formation. Puor les nuuevoax entatnrs dnas le métier et n'ayant pas d'expérience dnas les daeioms visés par le CQP, le repérage des compétences est fciaalttuf ;
2. Une phsae de réalisation du praorucs de fmaioron poavnt se réaliser en ptiare à distance, ou en soiauttin de tvaival ;
3. Une phsae d'évaluation oribitloage des compétences du candidat, constituée des aicnos d'évaluation mentionnées dnas le référentiel d'évaluation du CQP et validée par un jruy pitiarrae de certification.

#### Article 6 - Validation des acquis et de l'expérience CQP *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

Il est également plosisbe d'accéder aux caerictfts de gulicoafaitin psnlisieflorenoe par la voie de la vadtaloiin des aicqus de l'expérience (VAE).

La VAE est ovturee à ttoue pneornse engagée dnas la vie atcive conformément aux dinsioptisos légaes en vigueur.

#### Article 7 - Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CQP *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

L'évaluation des compétences du cndidaat est ftiae par le cntere de fmaioron habilité à mtetre en ?uvre le CQP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

? La perosnne qui procède à l'évaluation filnae du cdiandat diot être différente de la pesonnr qui le forme.

Après étude des doiersss tanrimss par l'organisme de ftoiamrn suite à l'évaluation du candidat, les CQP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CQP est délivré à la cndotiion que tuos les bclos de compétences du référentiel aenit été acquis.

Si le caidnadt n'a validé que canetris bocls de compétences pflnoseerneilsos du référentiel du CQP, la CFNEFP réunie en jury de cfrtitciaieon vdariela les blocs de compétences acquis.

#### Article 8 - Certificats de compétences professionnelles (CCP) *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

Un ciitearcft de compétences poiorneefllnsess (CCP) ceornrpsd à un enmsblee homogène de compétences premtaentt de recenofr ou de fraoseivr l'insertion plflsiesnooerne et le mtneaiin dnas l'emploi.

Il atsette de l'acquisition de compétences penllsiseofneros nécessaires à l'exercice d'une activité peolfosrienlsne spécifique à un eompli exercé et contextualisé à la branche.

Il cmrnpeod :

- ? un référentiel de compétences : il idntieife les compétences et les cniecansnsoas ;
- ? et un référentiel d'évaluation : il définit, puor cahncue des compétences, les cioniotdns de réalisation, les critères msrelabeus et/ou orevbbselas et les résultats attendus, ansii que les modalités d'évaluation des acquis.

#### Article 9 - Création, révision et suppression des CCP *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

La CEFNPP de la bacnrhe de la foiiabcratn de l'ameublement et de l'industrie des puanaenx à bsae de bios décide de la création, de la révision ou de la spprsriouen des CCP aisni que de lrues référentiels, à l'appui d'un desiosr d'opportunité.

Le CCP comprend un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Sur décision de la CPNEFP, les CCP sont tsraimns à Frcnae compétences, en vue de luer eesngnmreeitrt au répertoire spécifique (RS).

Ils sroent également tistrnams à la Csisae des dépôts et des consignations.

La CPNFEP délègue à l'Ameublement français, les drtios et oonlabiitgs associés en vue de siatsfiare aux formalités aisivaedntimrs de dépôt des CCP auprès du RS, de Fcnae compétences et de la Casise des dépôts et des consignations.

La CFEPNP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les dirtos et oiontlaigbs associés en vue de ssfiraitae aux formalités aaetsitndmiirvs de dépôt des CCP auprès du répertoire spécifique (RS), de Frcnae compétences et de la Csisae des dépôts et des consignations.

La pennosre mloare turtlliae de l'intégralité des dtrios de propriété illcltenteulee (droits ptioinmruaax et moral) attachés aux CCP (référentiels de compétences et référentiel d'évaluation, oults de sviui et d'évaluation, gduie et présentations) est l'Ameublement français.

#### Article 10 - Habilitation à la mise en œuvre des CCP *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

Les oimagesrns de foimtarn staihnoat mtrtee en ?uvre un CCP de bnacrhedeinvot être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les deemadns sont présentées à la CNEFPF solen une procédure définie par cttee dernière.

#### Article 11 - Accès aux CCP et parcours de formation *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

Les CCP sont outvers aux salariés et aux dudeeanmrs d'emploi.

Ils sont abcelscesis à l'issue d'un prauocrs de foomrtian pnlsneifsoeroe mis en ?uvre notamment, dnas le carde d'un caonrtt de pofisnenalostaosiirn en complément d'un CQP, de la Pro-A en complément d'un CQP, du paln de développement des compétences, du cmptoe psnnreol de fortmoian (CPF) ansii que d'une préparation opérationnelle à l'emploi idllievundie ou covltcilee (POE).

Le prucos de friamtoon d'un CCP est mis en ?uvre sleon les modalités saenitvus :

1. Une phsae de repérage des compétences aiuescqs et des bisneos en fonitroams préalable des ccanssnoineas et savoir-faire, paenrnt en cptome l'expérience du bénéficiaire qui pmeet la piatoirlnnaeson du pcarours de formation. Puor les peneonsrs n'ayant pas d'expérience dnas les demnoias visés par le CCP, la psae de repérage est faltcviaute ;
2. Une psae de réalisation du pccrauos de ftraomion pvonuat se réaliser en ptirae à distance, ou en staoutin de triaval ;
3. Une phsae d'évaluation obligatoire, constituée des aincos d'évaluation mentionnées dnas le référentiel d'évaluation du CCP et validé par un jruy piriaiate de certification.

#### Article 12 - Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CCP *En vigueur étendu en date du 18 mai 2023*

L'évaluation des compétences du cinadadt est faite par le crnete de fatroiomn habilité à mtetre en ?uvre le CCP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La pnrosne du cnetre de foaitrmn habilité, qui procède à

l'évaluation finale, doit être différente de la pernosne qui forme le candidat.

Après études des doeriss tsirmans par l'organisme de fiootarmn à la stuie de l'évaluation du candidat, les CCP snot délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jruy de certification.

Le CCP est délivré si ttueos les compétences snot acquises.

Article 13 - Révision  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Le présent aocrcd pourra, à tuot moment, firae l'objet d'une révision dnas le cdare d'un anvanet cnoclu dnas les mêmes cniinotdos et formes.

Toute ddaemne de révision diot être portée à la cossincaane des arutes piaters srigaeaitns par lrtete recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée de pntrioospois écrites. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des diosiiopntss des aretlics L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jsricnderuupe de la Cuor de cassation, en vteru de lqaulele un aocrcd cticleiof ne puet être ctnocu ou révisé snas que l'ensemble des oinnaiorsgts seciydlans représentatives ainet été invitées à sa négociation.  
(Arrêté du 22 setpmerbe 2023 - art. 1)

Article 14 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Le présent arccod est cloclu puor une durée indéterminée.

Conformément aux aclrites L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod est abcliaplpe à priatr du juor qui siut son dépôt auprès de la deitriocn générale du travail.

## Accord du 11 janvier 2024 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

Il est expressément cnevonu que le présent aocrcd s'applique à tueots les eeiprrtnses crpiosmes dnas le cmhap cnnntoeeeonvil partont recntamathet de la cvoonteinn cooletlive nalaitnoe de la fatiaoribcn de l'ameublement et de l'industrie des penaunax à bsae de bios nlunemvoleet fusionné.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des epetrsiners définies par l'article 1er de l'accord notiaanal du 14 janvier 1986 sur le cmahp d'application des accdros nauaointx de la ficbtiaoard de l'ameublement, asnii qu'à tuotes les eestreiprns dnnot l'activité prnpcialie relève, dnas le cdrae de la catégorie 16.21Z de la nucanltoreme des activités françaises, des catégories sitvueans :

- Foiratciabn de panuneax de contreplaqués miuipltls en bois, de tuetos épaisseurs, butrs ou poncés ;
- Fitbacioarn de puanaenx de putriacles de bios ou arutes matières ligneuses, btrus ou poncés ;
- Fciirbaaton de panauenx de fberis de bios ou aurtes matières ligneuses, comprimés ou non, drus ou demi-durs, btrus ou poncés ;
- Ficoitaarbn de :
  - ? pnuaneax à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bios ;
  - ? pannaeux de priautcelts replaqués de bios ;
  - ? pannuaex à âme en placages, pcirautels ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
  - ? pneuanx stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits,

Il puet fraie l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tuot ou ptarie des sainatreigs sloen les cdinotnios législatives en vigueur.

Le présent accord srea déposé conformément à la loi et son eisotxnn srea demandée par la piatre ptrnoalae au nom des signataires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

Les prnaetraeis scioaux ont doté la bcnrhae professionnelle, dès 1995, de cftaetcriis de quiciaaofliitn pesnlfnioieslroe (CQP). Puor mueix répondre aux bsneios des etprirseens et de lrues salariés, la bcarhne a souetnu sa ptuiioqle de sécurisation des prurcaos professionnels, d'une prat en ascuiatnalt les référentiels de compétences pporers à ses métiers puor les irnrscie dnas une loiquge d'évolution et de rncaseocsnaie professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CPQI puor peertmtre la viaoitladn des compétences asuicqes dnas un emploi cmmoun aux bcarhens de l'industrie.

Souhaitant développer et élargir les ievitnatis déjà prises, les piraartnes socuaix de la bnahrce décident de préciser dnas le présent aocrcd les mnoeys et modalités de création et de délivrance des non semenelut des ctecrfiats de qcoaaufiilin peineorsfllsnoe (CQP), mias aussi des créer les ccftrteatiis de compétences plneoeillsorfens (CCP).

Le présent arccod se sbittuuse dnas ttoues ses dopsiitiosns à celui du 4 jlleuit 1995 alppcliabe dnas la bnacrhe de la fabctioarn de l'ameublement.

imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :  
? fcatibarion d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;  
? fbriaioctan de bios déroulés ou tranchés puor pleacgas ;  
? faitioarbcn d'éléments en bios dtis « densifiés » en blocs, planches, lmaes ou profilés.

Article 2 - Montant de la contribution  
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

À coempr du 1er jeivanr 2024, les eirretpsns eantnrt dnas le champ d'application du présent accord et eolmyanpt 10 salariés et puls snot teneus de vreser à l'OPCO 2i, une cnbttioourn ceeltnonnlionve de 0,50 % de la mssae slaalriae burte N ? 1 au ttire du paln de développement des compétences.

Article 3 - Date de versement  
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fios au puls trad au 28 février de l'année N.

Article 4 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

Le présent aocrcd est conlcu puor une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la dtax fixée par l'article L. 2261-1 du cdoe du tvaial et n'est vldaie que puor la durée de son objet, siot jusqu'au 31 décembre 2025.

Il srea déposé conformément à la loi et son extensoin srea demandée par la praitre ponalatre au nom des signataires.

Dans le cardre de cttee dmeande d'extension et conformément aux doitisispos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praites stiiaagneras ininudqet expressément que l'objet du présent aocrcd ne jiiustfe pas de muesre spécifique puor les eertrinspes

de moins de 50 salariés.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

Les secteurs représentés par les chambres des professionnels du commerce de détail de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois ont été fusionnés en un seul champ d'application par accord du 28 mai 2021.

Dans le cadre réformé du fonctionnement de la formation professionnelle continue issue de la loi du 5 mars 2014, les professionnels du secteur ont le droit de bénéficier de mesures de soutien à même de protéger la pluriactivité de fait de la branche professionnelle.

Les secteurs économiques de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois sont confrontés à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et

## Avenant du 2 février 2024 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

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

En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

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

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

Article 17  
Modalités de la mise à disposition

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

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

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

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

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou d'indemnités de salariés attribués pendant sa mise à disposition.

La convention visée au premier alinéa du présent article prévoit

évoluer dans un contexte de marché en pleine transformation et fortement exposé à la concurrence internationale.

Les études menées au sein de la CEFNP ont mis en évidence que de nombreux métiers évoluent rapidement du fait de l'évolution des marchés, de l'introduction de nouvelles technologies liées à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation.

L'évaluation des impacts de la contribution nouvelle à la formation professionnelle a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation dans les entreprises de la filière de l'ameublement, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche.

C'est pourquoi, non seulement les parties s'entendent de renouveau de l'engagement en matière de formation à la formation professionnelle pour deux années supplémentaires consécutives à deux collectes, mais aussi dans un objectif d'harmonisation des dispositions conventionnelles, les parties s'entendent à l'initiative de la formation professionnelle au secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

des périodes de suspension de la mise à disposition pendant l'absence de l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation professionnelle définies à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

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

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :  
? le poste de travail retrouvé ;  
? les conditions de travail ;  
? les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;  
? les besoins en formation, et le cas échéant de mise à niveau. »

(1) Le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, qui prévoient que les aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation professionnelle définies à l'article L. 6321-1 du code du travail ne doivent pas être simplement renvoyés à la convention de mise à disposition, mais être prévus dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise.  
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 2 - Modification du titre de l'article 17  
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

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

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

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

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

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

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

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 5 mars 2024*

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

### Avenant n 10 du 1er juillet 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 23 août 2024*

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 - Réduction du taux d'appel de cotisations

*En vigueur non étendu en date du 23 août 2024*

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, le taux d'appel de la cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, corps d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement, est réduit de 80 %.

Ces cotisations sont en conséquence, appelées par les organismes assureurs du régime PREVIFA, à hauteur de 20 % par rapport à la situation actuelle.

Article 3 - Assiette de cotisation

*En vigueur non étendu en date du 23 août 2024*

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le salaire brut de base du salarié affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que « Par dérogation de base, on entend les entreprises butistes servant de base à la déclaration annuelle des entreprises et sociétés affiliées par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ».

L'indemnité d'activité partielle ainsi que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à l'impôt sur le revenu. Dès lors, les cotisations du présent accord, ne paient que ses revenus non imposables dans le cadre de la cotisation de base.

### Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires

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

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

Article 4 - Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord

*En vigueur non étendu en date du 23 août 2024*

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Une demande de révision pourra être formulée par toutes les organisations de salariés représentatives dans le champ d'application du présent avenant ou par toutes les organisations d'employeurs adhérentes du présent avenant.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations de salariés représentatives et onirogas des employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans le mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie proalane au nom des signataires.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent expressément que l'objet du présent accord ne vise pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 23 août 2024*

En dépit d'une reprise post-covid rapide, la situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader en raison de l'explosion des coûts des matières premières et de la baisse de la demande.

À partir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vertigineuse et historique. S'il existait une amélioration récente liée à la baisse de la demande, les prix restent élevés, dans un contexte d'économie freinée par la politique monétaire et des hausses du Simc pluriannuelles.

Toutes ces données ont dû être modifiées le contenu du secteur, le secteur a évolué avec des coûts dégradés.

En 2024, l'inflation a connu une baisse au cours des mois parallèlement on constate sur le secteur une diminution du nombre de commandes.

Au regard de la situation urgente, les enjeux sociaux, en lien avec les engagements des entreprises du régime de prévoyance conventionnel de la branche dénommé « PREVIFA », ont décidé des mesures dérogatoires exceptionnelles visant à agir face à la dégradation du contexte économique et d'assurer la stabilité des salaires.

### professionnels catégoriels

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est expressément convenu que le présent avenant est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord conclu le 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En application de l'accord conclu le 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les partenaires sociaux ont décidé de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de protection sociale complémentaire dans le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Ainsi, l'article 5 « Rémunération et prévoyance » de l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des emplois et aux modalités de classification des emplois, techniques, agents de maîtrise et cadres est remplacé comme suit :

« Article 5  
Protection sociale complémentaire  
Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord conclu le 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres rattachés des catégories I à III de la classification des emplois et des métiers de la fabrication de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord conclu le 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dans la classification des emplois et des métiers et agents d'encadrement de la fabrication de l'ameublement.

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dans la classification des emplois et des métiers et agents d'encadrement de

## Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres

la couverture collective de la fabrication de l'ameublement.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et ne pourra être prorogé avant le 1er janvier officiel. Il modifie, en outre, l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des emplois et aux modalités de classification des emplois, techniques, agents de maîtrise et cadres.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les cotisations de l'article 2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent avenant par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les dispositions du présent avenant ne pourront être étendues à l'extension.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La fusion des deux régimes de protection sociale complémentaire (Agirc et Arcco) intervenant à compter du 1er janvier 2019 a nécessité une adaptation des dispositions du code de la sécurité sociale, en particulier le rattachement aux dispositions de la convention Agirc de 1947.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, anciennement définie par les articles 4 et 4 bis de la convention Agirc de 1947 est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les entreprises de protection sociale complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre collectif à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories professionnelles de salariés.

Depuis le 1er janvier 2025, les régimes institués par les entreprises doivent faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI pour constituer une catégorie professionnelle sur la base du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par l'accord de branche peuvent aussi intégrer la catégorie des cadres (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne convention Agirc), sous réserve que l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Au regard de ces nouvelles définitions, les entreprises doivent vérifier que :

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est expressément convenu que le présent avenant est conclu

spécifiquement pour le secteur de la fibitraaocn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entepersrs définies par l'article 1er de l'accord natianol du 14 jenaivr 1986 sur le chmap d'application des adoccrs nonaiatux de la fratiaocbin de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aocipaptlin de l'accord natoainl innseorepiseonfrtl du 17 nbemrvoe 2017 ralielt à la prévoyance des cadres, les ptrinaeras scoaix cinnnenvoet de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de peticrootn sloicae complémentaire dnas le secetur de la frtaobaciin de l'ameublement.

Ainsi, l'article 5 « Ratteire et prévoyance » de l'accord du 27 nromvbee 1986 ritlaef à la ctaiisciisoln des cdreas est remplacé comme siut :

« Aitrclce 5  
Protection silcoae complémentaire  
Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord nntoiaal isfoesnroinepentrl du 17 nbmeorve 2017 rtailef à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cdaers pour l'application des régimes de pircetoton soilace complémentaire, snot visés les caerds renvaelt des poisotnis I à III de la caoicfiistasln des caerds de la cnoiveton clcvtoeile de la faitribocan de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord noaatln itnoseinrnfrespeol du 17 nevrmboe 2017 rlieatf à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cardes pour l'application des régimes de peitcotorn sloacie complémentaire, snot visés les atengs feocnionlnts et atgens d'encadrement dnol le cfeioenfict hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la cistfsoicilaan des aengts finoltcnoens et agtnes d'encadrement de la cvenotionn ceilolvctc de la fiabctaron de l'ameublement.

Salariés non-cadres secietblpsus de bénéficier d'une eetxnsion de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pvneeut être intégrés à la catégorie des creads pour le bénéfice des gntaeairs colictveles mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agtnes fnoiteloecs et agtnes d'encadrement dnol le ceecfoifnit hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la cfliiastciaosn des atgens fnotnoilecns et agents d'encadrement de la cviotneonn ccliltovvee de la faatboirin de l'ameublement.

Les eserinretps snot lreibs d'intégrer ou non les salariés ainsi

## Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Il est expressément cveonnu que le présent anneaft est cloncu spécifiquement pour le steceur de la ficoitraabn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des esetreinprs définies par l'article 1er de l'accord naitaonl du 14 jivaenr 1986 sur le cahmp d'application des accodrns nntaioaux de la fiabictaron de

définis dnas la catégorie des caerds pour le bénéfice des gearntas de pcrotoetin silcoae complémentaire, ctete faculté ne pnuaovt rtreetme en cause le caractère cltcoleif du régime. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aveannt est colncu pour une durée indéterminée. Il ertrena en veguiur à cpoemtr du 1er jnaievr 2025, et ne porrua perrdne effet anvat le lanimeedn de la poatbiulcn de l'arrêté d'extension au Jranuol officiel. Il modifie, anautt que de besoin, l'accord du 27 nvromebe 1986 raieltf à la ciicslaafisotn des cadres.

Les stegainiras du présent aenanvt cvneneinont d'en ddaeamnr l'extension.

Dans le cadre de cette dmnaede d'extension et conformément aux disiosntipos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pierats saianirtges idnenuqt expressément que l'objet du présent avnaent ne jtsuifie pas de museres spécifiques pour les eesetripirns de mnois de 50 salariés.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La fuoissn des duex régimes de rrtitaeé complémentaire (Agirc et Arcco) iteurenvve à ctöpmer du 1er jevnair 2019 a nécessité une atitpdoaan des dnioitiposiss du cdoe de la sécurité sociale, en snappuimt le revoni aux dispiosnotis de la ctoinovenn Agric de 1947.

L'appartenance aux catégories de cdreas et de non-cadres, aeinnenemnct définie par les alcerits 4 et 4 bis de la cnvootienn Aigrc de 1947 est désormais définie par les acteilrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbvormee 2017 riaeltf à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les graenais de prévoyance complémentaire d'entreprise dovniét bénéficier à ttire clcoitlef siot à l'ensemble des salariés, siot à une ou peursluis catégories ojtcebevis de salariés.

Depuis le 1er jinaevr 2025, les régimes institués par les eersnrepts dnoviet firae référence aux atlerics 2.1 et 2.2 de l'ANI pour cstionnetr une catégorie ovbeicjte sur la bsae du critère d'appartenance aux catégories de crades et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par aoccrd de bnarhce pveeut aussi intégrer la catégorie des cardes (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne cnoinovten Agirc), suos réserve que l'accord siot agrée par la cossimoimn praiartie rattachée à l'APEC.

Au ragred de ces nleeluvos définitions, les peraartenis siaucox ont cnonevu ce qu'il siut :

l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 8  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aaoitpcilpn de l'accord nontaail iesreoneninporstfl du 17 nvrbmoeoe 2017 raelitf à la prévoyance des cadres, les pnreeriatas soauicx cennnenovt de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de pecootritn sloiace complémentaire dnas le seetur de la fciabitaron de l'ameublement.

Ainsi, l'article 8 « Rtaertie et prévoyance » de l'accord du 19 orbtoce 2011 rtielaf à la ctoafaislciisn des epmiols est remplacé comme siut :

« Aitrcle 8  
Protection sclaioe complémentaire  
Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord naontail isrisonfnfntopereen du 17 nbrmeove 2017 reatitf à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés careds pour l'application des régimes de pottociren scoiaoe complémentaire, snot visés les crdeas ravnleet des pitoinoss I à III de la cftssosaacliiin des creads

de la civnoteonn clotviclee de la fortaaicbin de l'ameublement.

### Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord nntaiaol ineeonrioprnstsefl du 17 nmvebroe 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cdreas puor l'application des régimes de ptcteioron slcioae complémentaire, snot visés les atgens fnicelntnoos et aetgns d'encadrement dnot le ceceoeffint hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la ciasiiolstcfan des angets foinentolncs et atgnes d'encadrement de la covnnetoin ctilelocve de la ftcraiaibon de l'ameublement.

Salariés non-cadres scepsitiultlbs de bénéficier d'une etsnoxien de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pvueent être intégrés à la catégorie des cdreas puor le bénéfice des garenatis cetelolvcis mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les aentgs fneticnolnos et atgns d'encadrement dnot le ciffnceot hiérarchie est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la casoicaiftsiln des agtns fncnootelins et anetgs d'encadrement de la ceoniotvnn clvlcteoie de la ficaiartobn de l'ameublement.

Les esptinreers snot lberis d'intégrer ou non les salariés aisni définis dnas la catégorie des caedrs puor le bénéfice des gienatras de pieoocrttn scolaie complémentaire, cttee faculté ne puavont reertmtte en csau le caractère cietlolcf du régime. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent avnneat est ccnolu puor une durée indéterminée. Il etrrenea en vuugeir à ctmeopr du 1er jianver 2025, et ne pruroa prrdene eefft avnat le laenimedn de la piatubcoln de l'arrêté d'extension au Jaronul officiel. Il modifie, anatur que de besoin, l'accord du 19 otobre 2011 retailf à la ctiafaclsiison des emplois.

Les sigrieantas du présent aneanvt cvennoneint d'en deanmder l'extension.

## Avenant du 7 octobre 2024 à l'annexe n 1 du 24 janvier 2019 de l'avenant n 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FIBOPA CFE-CGC ; CGT FCNBSA ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Il est expressément cnvnoeu que le présent anaevnt est cnolcu spécifiquement puor le seeutcr de la fticioraban de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des ertneierpss définies par l'article 1er de l'accord nitaonl du 14 jeainvr 1986 sur le cmhap d'application des acdrocs ntaoniaux de la fabirtocain de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 2  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le 4e alinéa de l'article 2 de l'annexe n° 1 du 24 jvaenir 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avirl 2005 rlitteaf au régime de prévoyance est modifié comme siut :

Dans le crade de ctete dmdaene d'extension et conformément aux disoinpiotss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peraits srientaaigs iuinnedqt expressément que l'objet du présent avnneat ne jistiufe pas de mesreus spécifiques puor les eiteperrsns de mnois de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

La fosuin des duex régimes de rateitre complémentaire (Agirc et Arrco) intneurvee à cptoemr du 1er jniaevr 2019 a nécessité une atiatadopn des dispisotoins du cdoe de la sécurité sociale, en sarmnupt le ronvei aux dtiosiosnps de la cnoetvniion Airgc de 1947.

L'appartenance aux catégories de ceards et de non-cadres, aeennninemct définie par les acrlctis 4 et 4 bis de la ctvniioonen Arigc de 1947 est désormais définie par les aretlcis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 norvbeme 2017 raietlf à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les geatainrs de prévoyance complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre cloilcctf siot à l'ensemble des salariés, siot à une ou pelursuis catégories otciievbjjs de salariés.

Depuis le 1er jneiavr 2025, les régimes institués par les ereenrpipts dinovet fiare référence aux alctiers 2.1 et 2.2 de l'ANI puor cunotestir une catégorie obctjviee sur la bsae du critère d'appartenance aux catégories de caedrs et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par acrcod de bacrhne peuvent asusi intégrer la catégorie des cdreas (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne ctonnoievn Agirc), suos réserve que l'accord siot agréé par la cmosismoin prriaiate rattachée à l'APEC.

Au rregad de ces neuvlloes définitions, les prateaierns suioacx ont cnvnoeu ce qu'il siut :

« Le dtgoniisac srea réalisé à la dnamede des esentrpreis intéressées et financé par le fdons à hatuuer de 60 % ou dnas la ltimie d'un mnantot toatl de 6 000 ? . »

Article 3 - Durée de l'avenant et formalités relatives à l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent aenvnat est cnolcu puor une durée indéterminée. Il etrne en vuieugr à cmtpeor du 1er javneir 2024.

Le présent avnaent srea déposé conformément à la loi et son eneitxosn srea demandée par la priate prtanlaoe au nom des signataires.

Il prruoa faire l'objet d'une dénonciation par tuot ou ptiare des sanriagties sloen les codinnoits législatives en vigueur.

Il modifie, auatnt que de besoin, l'annexe n° 1 du 24 jenvair 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avirl 2005 rlatief au régime de prévoyance.

Dans le cdare de cette dmdadee d'extension et conformément aux dsistipioons de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pairtes sraeaigtgns iieudnqt expressément que l'objet du présent aannvet ne juitifse pas de mresue spécifique puor les etnseirrpes de minos de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024*

Compte tneu de la dégradation du cntoxtee économique des enersitrpes du scueter de la fbriaocain de l'ameublement, les patineerars siucaox se snot réunis en csmmiiison paiairrtte le 6 jelilut 2023 et ont décidé d'augmenter le pnload de pirse en crhgae financière des dnitasiocgs euionoqgerms réalisés dnas les

## Avenant n 2 du 7 octobre 2024 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

Il est expressément cenvnou que le présent aevannt est cnlocu spécifiquement puor le suteecr de la foacbatiirn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des erinesertps définies par l'article 1er de l'accord ninaoatl du 14 jniaevr 1986 sur le cahmp d'application des adrcros nuoanitax de la fcoaritiban de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 2 « Bénéficiaires des garanties »  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

L'article 2 de l'accord 14 arivl 2015 riaetlf au régime complémentaire fairs de santé est remplacé comme siut :

« Les bénéficiaires du présent régime snot l'ensemble des salariés des eipseenrrts du secteur.

Les anytas dirot des salariés de l'entreprise peenuvt bénéficiér de la cueovutrrre des faris de santé asini définie par le présent aorccd par souscription, à l'initiative du salarié assuré, diemerctent auprès de l'organisme assureur. Ce dineerr assrue la gsoietn des opionts cisohies par le salarié.

Les girneatas snot maeutneins au pfirot des salariés dnnot le ctanort de taivral est suspendu, et, le cas échéant, de lreus antays droit, pdanent la période au crous de llelaque ils bénéficient :  
? d'un meitanin tatol ou patierl du sralaie ;  
? ou d'indemnités journalières (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par la sécurité soclaie ;  
? ou d'indemnités journalières complémentaires puor incapacité tepirramoe de tairval (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au mnios puor pirate par l'employeur ou puor son cpmote par l'intermédiaire d'un tries ;  
? ou d'un rnveeu de rnlemmpcaet versé par l'employeur.

## Avenant n 11 du 7 octobre 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français, BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

Il est expressément cenovnu que le présent annavet est cclnou spécifiquement puor le seectur de la fiaotcbiran de l'ameublement.

Au ragred de ctete augmentation, les peiaeanrrts siauocx ont cnvnoeu ce qu'il siut :

À ce titre, les cntoiositas de l'employeur et du salarié rteesnt dues.

Dans tuos les areuts cas de sepoussnin du crnaott de travail, les gtanreais du présent régime snot suspendues. »

Article 3 - Durée de l'avenant et formalités relatives à l'avenant  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

Le présent avaennt est cnlocu puor une durée indéterminée. Conformément aux airlects L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avnanet est apialcblpe à prtair du juor qui siut son dépôt auprès de la drteciion générale du travail. Il puet fiare l'objet d'une dénonciation par tuot ou pratie des stniriaages soeln les cinoontds législatives en vigueur.

Le présent anveant srea déposé conformément à la loi et son eosixentn srea demandée par la pritae panaortle au nom des signataires.

Il modifie, aatnut que de besoin, l'accord du 14 arivl 2015 ralteif au régime complémentaire frais de santé dnas la bnrhcae de la foaracibtin de l'ameublement.

Dans le carde de ctete denadme d'extension et conformément aux doisiptsonis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patries sntgeiriaas inenduiqt expressément que l'objet du présent anavent ne jtiisfue pas de musere spécifique puor les eeipsrents de moins de 50 salariés.

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2024

Une icrsrtnitoun ministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 14 jiuin 2021 rleatvie au tmretaeint saicol du fenninncmaet poatanrl de la prévoyance complémentaire celvctolie et oairbloige en cas de sosusinpen du cnaotr de trvaial a précisé les règles sur l'obligation de metinain des genaarits de poroicettm soliaice complémentaire en cas de soneuipssn du ctoart de travail.

Pour aovir un caractère collectif, les régimes de poittceron soalice complémentaire deinovt désormais prévoir le mnitaein des gneatirs dunart les périodes de sssiupeonn du cartont de tiarval indemnisées par l'employeur.

Au rreagd de ces nlouevles diisopsnitos acabplpeils aux bénéficiaires du régime complémentaire firas de santé de la fiatcaribon de l'ameublement, les pairnetears suacoix ont cneonvu ce qu'il siut :

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eeeiprrstns définies par l'article 1er de l'accord naioantl du 14 javeinr 1986 sur le champ d'application des aocrdcs nuaantoix de la frboiactian de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 2  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

En atoclipipan de l'accord natnioal isenpeinertfrsnool du 17 nbevrome 2017 rlaetif à la prévoyance des cadres, les paeirtrans scaoux cenoeinnvt de redéfinir le cahmp des bénéficiaires du régime de prévoyance de la fbiictaoarn de l'ameublement.

Ainsi, l'article 2 de l'accord du 26 avril 2005 rltaiief au régime de prévoyance est remplacé comme siut :

« Snot bénéficiaires de l'ensemble des giranates définies au présent aocrd tuos les salariés des epsneirrts de la fatiibrcoan de l'ameublement, à l'exception des salariés cerads et assimilés credas reenavlt des airelcts 2.1 et 2.2 de l'accord nnaioal iesntfnnperrisoel du 17 nvrobmee 2017 ralitef à la prévoyance des cadres.

Le bénéfice des gtaeanirs cssee au juor où le salarié ne relève puls des efecfirts d'une ensperitre de la faaciortbin de l'ameublement.

Les ginatraes du régime pnevut être muteanneis dnas les conoditnis de l'article VII bis loqusre la rtuupre ou la fin du cotnrat de tiavrl non consécutive à une fuate lrodue orvue dirot à une prise en carhge par le régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, la giantrae décès est muiteane puor les bénéficiaires d'une ieinsnidtamom complémentaire d'incapacité tpmeirroae ou d'invalidité, conformément aux dipsnoiotss de la loi du 17 jilelut 2001 (art. 7-1 de la loi du 31 décembre 1989).

Les grnaetais snot munnaeetis au porift des salariés dnot le cntarot de tavairl est spunedsu pnedant la période au cruos de luaqlele ils bénéficient :

- ? d'un meiiatnn tatol ou ptreail du srilaae ;
- ? ou d'indemnités journalières (ou d'une rntee d'invalidité ou d'incapacité) versées par la sécurité saocile ;
- ? ou d'indemnités journalières complémentaires puor incapacité terppoamie de trvaial (ou d'une rntee d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au monis puor ptriae par l'employeur ou puor son cmpote par l'intermédiaire d'un teris ;
- ? ou d'un riveeu de remenamelcpt versé par l'employeur.

À ce titre, les cnoaittsois de l'employeur et du salarié rtesent deus sur la pitrae de sirllaae mnnieatu ou sur le revneu de rpneemlecmat versé par l'employeur.

Dans tuos les auetrs cas de sspneiuosn du cratnot de travail, les grnaeiais du présent régime snot suspendues. »

### Article 3 - Durée de l'avenant et formalités relatives à l'avenant *En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024*

Le présent aanvnet est cnoclu puor une durée indéterminée. Conformément aux atilrces L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aeavnnt est apiaclpbe à ptairr du juor qui siut son dépôt auprès de la drotieicn générale du travail. Il puet firae l'objet d'une dénonciation par tuot ou ptaire des srnitaagis soeln les coinnidtos législatives en vigueur.

Le présent anvnaet srea déposé conformément à la loi et son eixostenn srea demandée par la partie pnraoatle au nom des signataires.

## Accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; FG FO construction,

### Article 1er - Champ d'application *En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

Le présent aocrd s'applique à tetuos les eeriersrpts cpmreosis dnas le camhp cneoteovnninl ptnot ranhmtcateet de la cooivnentn cetlicovle nalnatoie de la fiabtcioran de l'ameublement et de l'industrie des pnanueax à bsae de bois.

Il s'agit des eenisterprs et des salariés qui relèvent du camhp d'application des ctivneonnos cleievocltis nieoanlats suivantes, snas esuiclxon d'activité et ce, quel que siot l'effectif de l'entreprise :

- ? ICDC 1411? : ctnovneion ctvlelcioe nlonaiate de la faacbrtoiin de l'ameublement du 14 jvieanr 1986 ;
- ? ICDC 2089? : cnntvioeon cliloetcve noatlane de l'industrie des paenaux à bsae de bios du 29 juijn 1999.

### Article 2 - Mesures d'urgence en faveur de l'emploi *En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 26 avirl 2005 rtaeilf au régime de prévoyance dnas la bharnce de la fbtaiaroicn de l'ameublement.

Dans le cadre de cttee dnadmee d'extension et conformément aux dspioiinots de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peiarts siitanegras innqiuedt expressément que l'objet du présent anvnet ne jfitisue pas de msreue spécifique puor les erierepsnts de minos de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2024*

La fosuin des duex régimes de rriettae complémentaire (Agirc et Arrco) inetuvree à coptmer du 1er jeivnar 2019 a nécessité une aidaptaon des dpioossiints du cdoe de la sécurité sociale, en sirapmnupt le ronevi aux dsisoitpnois de la coioenvtnn coltctveile niaolntae de rtiearte et de prévoyance des cedars du 14 mras 1947.

L'appartenance aux catégories de cadre et de non-cadres, annceeinmet définies par les acrtlies 4 et 4 bis de la cnenotiovn précitée est désormais définie par les alicerts 2.1 et 2.2 de l'accord nainatol iineeofnerotrpsnl du 17 nbmvoere 2017 rtalief à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, une ittncosuirn ministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 14 juijn 2021 rlaveite au treetminat siacol du fneeanmncit prtoaanl de la prévoyance complémentaire cotcelivle et oialtrgbioc en cas de seisuspnou du crtanot de tariavl a précisé les règles sur l'obligation de maeitnin des gntaaeis de pirectoon saciole complémentaire en cas de spnisousen du catnort de travail.

Pour aiovrr un caractère collectif, les régimes de pcreoottin sloiciae complémentaire deoinvt désormais prévoir le mitienan des graentais dnurat les périodes de sssipnouen du cnatort de tiaavrl indemnisées par l'employeur.

Au rreagd de ces nllvuoees dioopsnstiis ablalppcies aux bénéficiaires du régime de prévoyance de la frtbcoiiaan de l'ameublement, les piarreanets soiucaux ont cnvenou ce qu'il siut :

### 1. Actions de ftoimraon professionnelle

Les anocits de ftoimraon plsflieinnroose ctinonue mesis en ?uvre dnas le crade du présent aocrd vensit à mneiintar et développer les compétences et les qoftiilianucas des salariés, aifn de les sécuriser dnas l'emploi iindutersl et préparer la rspeire économique dnas les mlureeeils conditions.

Dans le cadre du présent accord, les aotcnis de fmaotroin pneronoslilfese vnesit à ptmetrere aux epstienres du stueecr :  
? une montée en compétence puor le mgeenanamt aifn de croentr les difficultés de rtmenrcueet aeelcutls ;  
? l'investissement dnas l'outil de ptoquodrin puor anpticier le boesin acrcu de coucutdner de lgine de pirdutoocn et de métiers de pdcoroitun spécifiques à l'industrie de l'ameublement ;  
? l'accompagnement des mnituoats dleitgias et eleearennitmnvos par l'évolution des métiers hros production.

Les bsinoes des eeirntesps du seucetr pneortt piiioemeenrtarrt sur les ftmoaionrs décrites ci-après :  
? les fnioarmots aux métiers de la puocotdrin (hors tuot tpye de CAECS et hros hoioinaaitlts électriques) ;  
? les fmtnaoros liées au mnmaeagnet ;  
? les fmortinaos liées aux mttnuoas dgtilieas et environnementales.

Les pitreas saniteagris du présent aorccd considèrent que le développement de la faoortmin penerlrsnosiofle est l'une des cjiitonndos du développement et de la mrsteaoidionn des eiesrretps et par conséquent de luer pérennité par une plouitque aivcte d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elels corneit qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

### 2. Certifications professionnelles

Les membres de la CEFNPP réaffirment l'importance de la coopération pluri-sectorielle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles reconnaissent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des acteurs de l'économie (CQP/CQPI), les acteurs de compétence pluri-sectorielle (CCP/CCPI), ainsi que les boîtes de compétences s'y rapportant, doivent être pleinement mis en œuvre.

Article 3 - Promotion du présent accord  
*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

Les parties s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un travail en partenariat avec l'OPCO 2i, des acteurs dans les différentes régions ainsi que les organisations syndicales.

Article 4 - Financement  
*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

Les parties s'engagent au présent accord à financer de manière équitable les dépenses de formation et de développement des salariés et des entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- ? les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un financement de formation : 100 % ;
- ? la prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- ? les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2de classe/indemnités kilométriques conformément au barème aménagé en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-Formation).

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les modalités de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute action de formation qui constitue l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu à la réalisation au minimum de l'entreprise de la rémunération.

Article 5 - Suivi et évaluation  
*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, déléguée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), en lien avec l'OPCO 2i, le suivi et l'évaluation des actions de formation prévues dans le présent accord sur les actions de formation aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle pourra, à l'OPCO 2i, le cas échéant, des actions de formation ou d'autres actions qui seraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les modalités de mise en œuvre du présent accord.

Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail.

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

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son dépôt ne constitue pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cadre de l'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025*

Les entreprises ont signé un accord relatif aux conditions de travail en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle le 17 novembre 2022, arrivé récemment à terme, afin d'accompagner les entreprises et salariés de la branche de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois au regard du contexte économique en constante dégradation depuis 2020.

Les entreprises du secteur sont confrontées à de très grandes difficultés économiques conformément aux prévisions annoncées pour l'année 2025. Les entreprises ont ainsi décidé de rouvrir l'accompagnement des entreprises et des salariés du secteur.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic conjoncturel et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans le secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

### Diagnostic préalable

#### 1. Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois compte près de 15 000 entreprises. La majorité des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On note néanmoins une concentration des emplois dans les grandes entreprises puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les années 2021 et 2022 ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

Ainsi, si la baisse du chiffre d'affaires des entreprises de meubles n'est que de 2,4 % au troisième trimestre 2024 par rapport au troisième trimestre 2023, la baisse du volume d'activité est en réalité nettement plus brutale. Si l'on regarde l'évolution à « prix constants » (en volume), le chiffre d'affaires de janvier à septembre baisse de 19 % en 2024 par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit a donc disparu en cinq ans dû à une demande morose.

En 2021 et 2022, les coûts de matières premières ont explosé de manière historique. Si les prix ont ensuite baissé, en raison de la faible demande, les prix des matières premières restent élevés. Désormais, ceux-ci se situent à un niveau équivalent à +40 % versus janvier 2020. En parallèle les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des hausses des salaires du Smic, ainsi que ceux des assurances multi-risques industriels.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la branche de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'impact des coûts a dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, les hausses de coûts de production ont eu des conséquences sur les dernières années

n'ont été que très plaeilntmret répercutées dnas les pirc de vnete des fabricants. Clea s'observe en caomrnat l'évolution du cfihfre d'affaires des fianbtcars de mleuebs aevc l'indice de la prcdiuoton istredlulnie qui représente la vaelr ajoutée. Par définition, la vlear ajoutée est le crhffie d'affaires dequol on sirtuasot les coûts des cmonoinmssoats intermédiaires. Ainsi, si la husase des coûts des cmoniasoonts intermédiaires aivat été entièrement répercutée aorls la vlear ajoutée et le chffire d'affaires aaiurnet dû évoluer à la même vesiste ; or on osvberbe un décrochage etrne un crhffie d'affaires négatif (??2 % et 2023 et ??6 % en 2024) et une vular ajoutée nemeenttt puls en rucel (??6 % en 2023 et ??7 % en 2024).

La fbسالise des vuolms pduritos (??19 % dpeus 2019) pèse sur la rentabilité des enrseiteprs qui penniet à écraser lerus coûts fixes. Ces fueratcs conjugués cnruenoibt à la poutusire de la dégradation de rentabilité de la filière ftaicoairbn d'ameublement, celle-ci aaynt sucentleuerrmtlt une failbe rentabilité nette (3,7 % du crifhe d'affaires en 2022).

De plus, cette soitituan pénalise l'investissement des entreprises, ce qui aecnucute la msie en péril de luer équilibre fcainnier sur le

## Accord du 23 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	FIBOPA CFE-CGC ; FG FO Cttiursoncon ; FNCB CDFT ; BATIMAT-TP CFTC,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fancneis puor 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avrill 2025 rileatf au dtosiiipf d'activité plelitrae de lguone durée rbeond ont mis en plcae un nveauou diiostpf dit « ALPD rnoebd », destiné à aussrer le mieintan dnas l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité dulrbae mias dnot la pérennité n'est pas compromise.

Le présent acrcod vsie à eacrnder le reoucrs au dtosispiif d'activité ptrleilae de lunoge durée rebnod au sien de la bcarhne plnnrofsloiseee de la faarbiciotn de l'ameublement et de l'industrie des ppaneaux à bsae de bois.

Le recorus à ce dtoispiif est rednu nécessaire par la satiituan économique autlelce que tereanvsrt les entrierseps du secteur. La suiituaon des epnrtsieers de la bcarhne ne cssee de se dégrader diueps 2022. Les dernières années ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à piatrr de 2023, la dmednae a nmeenttet diminué.

La bassie du cffhrie d'affaires des fatanbcirs d'ameublement est de ? 6 % en 2024 par rapoport à 2023 aolrs même que 2023 était une année en forte baisse. Si l'on rgdaree l'évolution à « pirc ctaonsnt » (en volume), le chfrrie d'affaires de 2024 bsrseaaait d'environ ? 20 % par rapoport à 2019. Un cinquième du vuolme puodit en Frnace a dnoc dripasu en cniq ans, prcnapimeeinlt dû à une dmnedae morose. Il en est de même puor les eietrspens fibcaant des ppaneux dnot le cfihfre d'affaires a baissé de ? 10 % en 2024 par rapoport à 2023. Ainsi, en cniq ans, le vuolme prouidrt par les fanirtacbs de pauennax a diminué de ? 14 % (2024 vruses 2019).

Les coûts de matières premières rentset eatxirrrndnaimoet élevés. Ceux-ci se ptonnisinoet en monyene sur un ptaaelu équivalent à + 40 % vruses jeavinvr 2020 puor les fiactabnrs d'ameublement. En parallèle, les coûts de la mian d'uvre cnteunioit d'augmenter, suos l'effet nnaetmmot des roliastrhoaeivs du Smic, asnii que celles des aunesrcss miltustieruqs industriels.

puls lnog terme. En sebetmrpe 2024, la Buqane de Fnacre emaisitit que 22,3 % des erepsitrens de nrtoe sutceer snot « figrleas » ou « menacées » (+?5 points en duex ans et demi).

### 2.Évolution des métiers

La bhanrce de la fctciaiobran de l'ameublement et de l'industrie des pnaunaex à bsae de bios a cdoinut des études pveeoprsitcs sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en egxuree les évolutions des activités et des compétences des métiers du suceter aueendttts par les ersirnteeps puor répondre aux bseonis du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des enrstepeis :

- ? l'investissement dnas l'outil de puitocdorn ;
- ? l'innovation et la deastcivoiirfn des potiuurds ;
- ? la tsoatriinn environnementale.

Par conséquent, les pierrateans sciauox soteniuhat pnerdre des meresus utgnrees en fauver de l'emploi et de la fatoiormn peoorelnnsifsle puor senituor les epretniesrs de la banrhce confrontées à de garves difficultés économiques conjoncturelles.

Concernant le pnaeanu brut, qui est le matériau le puls consommé puor la faoratibicn de d'ameublement, son pirc a augmenté de puls de 35 % diueps jeavinvr 2020. Conits également l'augmentation de puls de 25 % du polyuréthane, comnpsoat pipracnil de la colle utilisée dnas les ppaunex à bsae de bois.

Afin d'assurer la stabilité financière des eeprisretns de la factioairbn de l'ameublement et de l'industrie des panunaex à bsae de bois, cttee husase des coûts aiarut dû se répercuter intégralement sur les pirc de vente. Malheureusement, ces hsseuas n'ont été que très ptemrlneleiat répercutées dnas les pirc de vetne des fabricants. Clea s'observe en coapnarnt l'évolution du crifhe d'affaires aevc l'indice de la pruooidcn idtlisnelrue qui représente la vular ajoutée. Par définition, la vealur ajoutée est le crhffie d'affaires duquol on saoutsirt les coûts des coaotmnniomss intermédiaires. Ainsi, on oervsbe un décrochage puor les faartibncs d'ameublement enrte un cfihfre d'affaires négatif (? 2 % et 2023 et ? 6 % en 2024) et une veular ajoutée nementett puls en rceul (? 7 % en 2023 et ? 9 % en 2024). Il en est de même puor les frbaacntis de pnaeaux confrontés à une bisase de la vlear ajoutée de ? 17 % en 2024 par rapoport à 2019.

Face à ce cneottxe économique actuel, les prevsiepects d'activité de la bahcrne puor 2025 restent incertaines.

Le marché de l'ameublement est fomnreett lié à ceuli de l'immobilier, cyciugle par nature. On considère en eefft qu'un teris des aatchs de mlebues snot liés à un emménagement. Ces atachs soeenitunnt particulièrement le marché car ils snot nécessaires aux ménages et snot soevunt priorités. À l'inverse, les athacs « pisrials » (pour rlenevuoe son mobilier, chaegn sa décoration, etc.) fnuetluct buaoceup en fonitcon du moral et des einavs des ménages.

L'inflation aaynt disparu, les tuax d'intérêt snot désormais en tarin de redescendre. Les nieroats de Fnacre espèrent que la sitiituaon du marché de l'immobilier arrête de se dégrader en 2025. Si la bassie des tuax d'intérêt et l'extension des prêts à tuax zéro se poursuit, nuos pvunoos espérer que le coût des empurtns cuninote de diienbul ce qui permettrait, in fine, d'accroître le nmrboe de totincaarss immobilières et d'emménagements, ntamnoemt à paritr de 2026.

Les idunsteirls de la fbocartiain de l'ameublement et des pananeux se trvenuot fcae à des défis puor l'avenir, aifn de rétablir l'activité de la bchnare de façon pérenne, prsuelius lievers d'action snot evbanaigeelss : le développement du e-commerce ; l'intégration du diaitgl dnas toutes les ftioncnos de l'entreprise (logistique, marketing, vente, production?) ; l'évolution des meods de cisanoomtomn vres des potiuurds puls rnalessbpos en trmees d'environnement, vorie développement de la sodence mian ; la sensibilité au mdae in Frnace et mdae in Erupoe ; les évolutions réglementaires, en puleritcair la msie en ?uvre de la responsabilité élargie du producteur.

Répondre à ces ejnuex cosutntie un défi maujejr puor les eetsipnrres de la brnhace aifn de rseetr compétitives et de cnsrrodpoere aux aeetttns du marché. Or ces ejunex ne prunoot être relevés que si les estpenirres depososint des compétences huanemis adaptées. À ce titre, les peantraeis saiucox ont

identifié des besoins en développement des compétences de la branche pour les années à venir concentrés sur les métiers de la production et de la maintenance, les métiers du commerce et du marketing, les métiers de la conception, des achats et de la logistique.

Au regard de la situation économique et des perspectives d'activité de la branche ci-dessus exposées, les parties s'accordent sur le présent accord, scilicet de garantir le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises, notamment dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des meubles à base de bois, l'activité plurielle de longue durée visée de l'article 193 de la loi de finance pour 2025.

## Article 1er - Titre 1er Dispositions générales de l'accord

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le présent accord s'applique à tous les établissements d'entreprises mentionnés dans le champ énoncé ci-dessus de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des meubles à base de bois.

Il s'agit des salariés et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, à savoir :

- ? ICDC 1411? : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;
- ? ICDC 2089? : convention collective nationale de l'industrie des meubles à base de bois du 29 juin 1999.

## Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre de l'activité plurielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

### Article 2 - Activités et salariés concernés par le dispositif

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir :

- ? de l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi ;
- ? de l'établissement ou une partie de l'établissement, quel que soit l'emploi,

Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une exonération de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité plurielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut également bénéficier pour d'autres salariés

du dispositif d'activité plurielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond.

### Article 3 - Contenu du document unilatéral *En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses modalités de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond sont les suivantes :

- ? le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- ? la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité plurielle ;
- ? les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée civile de travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- ? les modalités en matière d'emploi et de formation professionnelle, telles que définies aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- ? les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

### Article 3.1 - Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

*Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement. (1)*

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et statistiques lorsqu'elle existe.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article premier du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond qui prévoient que le préambule de ce document unilatéral mentionne les modalités de mise en œuvre de l'activité plurielle de longue durée rebond.  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)*

### Article 3.2 - Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité plurielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'employeur notifie cette décision,

par tout moyen, au comité sicaol et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut airostoatun d'activité plalteire de lunoge durée rboed puor une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

En cas de rufes d'homologation du dcmuneot par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consotitalun du comité sciaol et économique s'il existe, puviorsure son pjerot et présenter une nlveoule denamde après y aovir apporté les maodfotciniis nécessaires.

Lorsque l'employeur dmdnaee une noeullve aaosutroitiin de pmelnacet en activité plalierte de lnugoe durée rebond, il asderse à l'autorité amaiirntditsve par voie dématérialisée :

? un bialn actualisé paorntt sur le resepect de la réduction mlaaxmaie de l'horaire de tvaaril et des eggenneatms sitocurs en matière de mtnaeiin dnas l'emploi et de ftomaiorn peoslefisonlnre ;  
? un dntisaigoc actualisé jsunfntiit nmaenmott la bsaise dblraue d'activité et présentant les actonis engagées aifn de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du guproe ;  
? le procès-verbal de la dernière réunion au cuors de leqlaue le comité socail et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la msie en ?uvre de l'activité prlaelite de lunoge durée rebond.

### Article 3.3 - Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le dcnmeout unilatéral détermine la réduction malixmae de l'horaire de traiavl dnas l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de tavairl ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 rtaielf au dstioiispf d'activité plltieare de logune durée rebond.

Cette réduction s'apprécie puor caquhe salarié concerné sur la durée d'application du distsiioopf prévue par le dcoument unilatéral.

Il est pilsbsoe de déroger à ctete ltmiiie dnas des cas expinneoeclts résultant de la satiiotun particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité aiimisvatdnrte et dnas les cndtoiiins prévues par le dceounmt unilatéral, snas que la réduction de l'horaire de traival psisue être supérieure à 50 % de la durée légale.

### Article 3.4 - Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le salarié placé en activité pilaterle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, csrnnoraodpet à 70 % de sa rémunération burte seranvt d'assiette de l'indemnité de congés payés tllee que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du travail, ramenée à un mnaotnt hiarore sur la bsae de la durée légale du taviarl aailbplpce dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée ccviotelle du tvaaril ou la durée stipulée au crotant de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 rilatelf au dtspoiisif d'activité pearlilte de lnugoe durée rebond.

La rémunération mmlxaiae psire en cmpte puor le ccaull de l'indemnité hriorae est égale à 4,5 fios le tuax horraie du silarae muimnim irntineeosrospfnl de croissance.

Si les contoindis économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur enxmiaie la possibilité d'une mlreileue intdiemionsan des salariés concernés par le distsiioispf d'activité ptrlileae de lnugoe durée rebond.

Pendant la réalisation des aitocons de foiaotmrn mentionnées à l'article L. 5122-2 du cdoe du tairavl miess en ?uvre pednant les hueres chômées, ctete indemnité haroire est portée à 100 % de la rémunération nttee antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 ratielf au dtioisipif d'activité palelrte de lnugoe durée rebond.

### Article 3.5 - Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en

matière d'emploi  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le dipiosistf d'activité prlaelite de lungoe durée roebnd vsie à aesusr le miiatenn dnas l'emploi dnas les erisenpets confrontées à une réduction d'activité drlabue qui n'est pas de ntarue à cettmooopme luer pérennité.

Le dumeconot unilatéral détermine les emnaggentes en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 raitelf au dtiosispif d'activité ptlairlee de lnugoe durée rebond. Ces etmaeneggns sur le meantiin en elpomi s'appuient sur le dtasiognc économique partagé aevc les mebrmes du comité socail et économique, s'ils existent.

Le metiian dnas l'emploi s'entend cmome l'engagement puor l'employeur de ne pas procéder au lnmeieicnet puor l'un des mtoifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de rpruetus ctloelivnneenos collectives, ni à ccounrle d'accord de pnraoefmce collective.

Les sritiegaans du présent aocrcd précisent que ces eegtangmnes en matière d'emploi dneviot porter au miuminm sur les salariés bénéficiant du doisiistpf d'activité praltilee de lougne durée ronbed dnas l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité sicoal et économique peuvent, dnas le docmeunt unilatéral, prévoir que les eenganmtegs en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le doioitissf d'activité ptailere de lguone durée.

Les emngeenagts définis deovrnt également s'appliquer peandnt une durée égale à la durée d'application du doioisistpf dnas l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les saagrenitis rlpelanplet qu'en cas de limcenceient de salariés concernés par ce dispositif, puor l'une des cseuas énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, l'administration puet irrprmonrete le vnmeesert de l'allocation et dmdenear à l'employeur le rrebeuomnmest des somems déjà perçues.

Lorsque la rrpuate du cntraot de tairavl puor l'une des cseuas énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du taraivl cnnoorcee un salarié qui n'était pas placé en activité peialtrle spécifique mias que l'employeur s'était engagé à mietnniar dnas l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration puorra friae aitalacpoppn de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 reliatf au dsistiioispf d'activité peratille de lougne durée rebond.

### Article 3.6 - Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le duocment unilatéral détermine les eneaengmtgs en matière de fmraiootn professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 raitelf au diopissitf d'activité pirlleate de lungoe durée rebond.

Les sreginaitas reallpepnt luer volonté de mieantnir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux ensritrpees l'importance de la frtaiomon plseoirenfoslne et les iinnvett à moiliesbr les dispositifs, tnat régionaux que nationaux, de nuarte à fesovriar le mnetiain dnas l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dnas le cdrae du dioisistpf d'activité petirlale de lguone durée roebnd snot atanut que pssilobe privilégiées puor miantneir et développer les compétences par la famtoorin professionnelle. A ctete fin, poruornt être mises en place nnaotemmt :

? des aonitcs de fiatomorn ou ;  
? de vatioiladn des aicuqs de l'expérience icitsnres au paln de développement des compétences de l'entreprise ou ;  
? des prjeots cstonortcuis entre le salarié et l'employeur dnas le crade du copmte pesrneonl de formation.

Ainsi, les sirgietnaas réaffirment luer dnademe à l'État de pouvoir

mobiliser, dans un cadre de gotesin simplifié, les rrrscueoes dnisblopies de l'opérateur de compétences isnteturdeirnl (OPCO 2i) et des sinbunvtoes pqieuubls dédiées à la fmtraoion (FNE-formation, FSE, arteus ?), puor le feeannmicnt des coûts de faiomorn engagés par les entreprises, en pitaurcielr les TPE et PME, afin de faire fcae aux gvraes difficultés économiques coocjneeeltrnl visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

De plus, les pnaeertris sociaux, cntsenois des difficultés ceetnnllcrojous rencontrées dans la branche, rpeanellt à l'ensemble des eirntepess que l'accord du 17 février 2025 reliaif aux muesers ugerents en fuvear de l'emploi et de la ftamoiron poersenoiInfsle luer preemt d'accéder via l'opérateur de compétences inetnduerisirl (OPCO 2i) à des fonds spécifiques puor le fcaeninnemt d'actions de formation.

Lorsqu'une acoitn de ftroioman s'engage avec un salarié concerné par le diioptsisf d'activité paielrtle de lugone durée rbeod pennadt les périodes chômées et financées en pitare par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à haueutr de 100 % de son tpmes de travail, périodes chômées incluses.

Pendant la réalisation des anoctis de faoiotrnm mentionnées à l'article L. 5122-2 du cdoe du taavrl mises en ?uvre pnaaedt les hruees chômées, cttee indemnité hrarioe est portée à 100 % de la rémunération ntete antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025 reialtf au dspioistiif d'activité peltrlae de lngoue durée rebond.

Les très petites, petets et meyonnes enpetsyerris pvueent s'appuyer sur les scvriees de proximité de l'opérateur de compétences de la barchne (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de lreus boïnses en ftoaimorn professionnelle, nanmetmot au ragred des maiotntus économiques et tiueenqchs de luer seucetr d'activité.

L'employeur ifrnome par tuot myeon les salariés iluncs dans le périmètre de l'accord.

**Article 3.7 - Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le comité saoiel et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au mnios tuos les trois mois, sur la msie en ?uvre du dtiisopisf d'activité pallterie de lonuge durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025 rlaeif au dtosipisif d'activité plateilre de lonuge durée rebond.

**Article 4 - Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

**Article 4.1 - Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

L'employeur arssede à l'autorité aviirdattinmse un blian prnaott sur le rpeset de la réduction mxmailae de l'horaire de taarvil et des eengngatmes en matière d'emploi et de foatorimn pelsrelfnooinse avnat l'échéance de chqae période d'autorisation de plneceamt en activité peitrlale de lugnoe durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025 rtaief au dsiosiiptf d'activité plltiaere de lounge durée rebond.

**Article 4.2 - Bilan final à l'issue de l'application du dispositif**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

*Avant l'échéance de la durée d'application du dsosipitif de 24 mois, l'employeur ardssee à l'autorité aatisiidvnmtrre un bailn faint parntot sur le recespt de la réduction maamlxe de l'horaire de taarvil et des egtmeagens en matière d'emploi et de faootirmn poolssnreelfie tuot au lngoe de l'application du dispositif. (1)*

Ce blain est accompagné d'une présentation des pspcetreieivs d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du gporue à la

srotie du dtispiisoif anisi que du procès-verbal de la dernière réunion au curos de leqlaue le comité sicaol et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité pteialrle de lonuge durée rebond.

*(1) Alinéa étendu suos réserve que les durées d'indemnisation et d'application du diosiiptf ne dépassent pas dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation sur une durée d'application de vingt-quatre mios consécutifs maximum, conformément aux aerlcits 10 et 12 du décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025 railtef au dsiiptiof d'activité pilertlae de lnguoe durée rebond. (Arrêté du 27 juun 2025 - art. 1)*

### **Titre 3 Dispositions finales**

**Article 5 - Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

*Les panrtiarees scaoiux de la bnharce de la fbotciraan de l'ameublement et de l'industrie des paneunax à bsaee de bios anoerodrbrt tuos les ans, dans le carde de la CPNEFP, l'application du dsitiosif d'activité pleairtle de lnguoe durée rebond. Dnas ce cadre, les sitineaargs dnemneadt à l'administration de pvioour bénéficiar des banils visés à l'article 3.8.1 du présent accocrd et des deutocmns homologués établis par les établissements et erenertpsis rvaenlet du champ d'application du présent accord. (1)*

La CPNFEP purroa si elle le jgue ootprpun saasiir la CPPNI, à totues fnis utiles.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dssiooiptnis du décret n° 2025-338 du 14 arivl 2025 susmentionné qui ne met pas à la cahrgre de l'administration la ciitmcmmaooun des bnlias visés à l'article 3.8.1 de l'accord. (Arrêté du 27 juun 2025 - art. 1)*

**Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Le présent accocrd est cncolu puor une durée déterminée.

*Afin de tienr cmtope de la période de référence de 24 mios consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 arvil 2025 rrtleaf au doistisipf d'activité pleitilare de luonge durée robned et de la dtae bitour puor demaednr l'homologation du dneomuct unilatéral à l'autorité avnmiiatride fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de feacnnis puor 2025, le présent accocrd erxipe le 28 février 2028. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve que les durées d'indemnisation et d'application du ditssipoif ne dépassent pas dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation sur une durée d'application de vingt-quatre mios consécutifs maximum, conformément aux aetlcirs 10 et 12 du décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025 reliaif au dopstisif d'activité peirltale de lnguoe durée rebond. (Arrêté du 27 juun 2025 - art. 1)*

**Article 7 - Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Dans le crade de ctete dmdenae d'extension et conformément aux dotisnopsis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piaetrs srtnaaiegis idnuqient expressément que l'objet du présent accocrd ne jstifuie pas de musere spécifique puor les esrrtneepis de mmois de 50 salariés.

**Article 8 - Extension et entrée en vigueur de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025*

Il srea déposé conformément à la loi et son esteonxin srea demandée par la ptirae plaatorne au nom des signataires.

L'accord rrrreeta en veugiur au leeanmidn du juor de la ptaouirn

au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 - Révision

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

*Une demande de révision pourra être formulée par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par les organisations représentatives d'employeurs adhérents ou adhérentes du présent accord.(1)*

*La demande de révision, accompagnée d'un motif motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations représentatives d'employeurs dans la branche.(2)*

Les négociations concernent une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relative au statut d'activité

petlaire de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications prévues par le présent accord.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, lesquelles prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux syndicats ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondante à un cycle électoral mais qu'il est étendu à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations représentatives n'aient été invitées à sa négociation.  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)*



# TEXTES SALAIRES

## Accord du 12 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FG BTP bios CGT-FO ; FOPBIA CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le barème mensuel des salariés professionnels catégoriels des agents de production (AP) pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er octobre 2007, à :

(En euros.)

BARÈME	SALAIRE MENSUEL
AP 11	1 280
AP 21	1 280
AP 22	1 282
AP 31	1 285
AP 32	1 290
AP 41	1 325
AP 42	1 350
AP 51	1 460

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le barème mensuel des salariés professionnels catégoriels des agents d'encadrement (AE) et des agents d'encadrement (AE) pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er octobre 2007, à :

(En euros.)

CATÉGORIE AF			CATÉGORIE AE		
Echelon	Coefficient	Salaire	Echelon	Coefficient	Salaire
1	250	1 280,00			
2	255	1 280,00			
3	260	1 281,00			
4	265	1 281,00			
5	275	1 281,50			
6	285	1 282,00			
7	300	1 289,00	1	300	1 289
8	315	1 298,00			
9	330	1 305,00	2	330	1 305
10	345	1 312,00			
11	365	1 350,00	3	365	1 350
12	385	1 390,00	4	385	1 390
13	405	1 430,00			
14	425	1 480,00	5	425	1 480
15	450	1 500,00			
16	475	1 550,00			
17	500	1 600,00	6	500	1 600
			7	640	2 000

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le barème mensuel des salariés professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er octobre 2007, à :

(En euros.)

BARÈME	SALAIRE MENSUEL
C 11	1 630
C 12	1 830

C 13	1 980
C 21	2 300
C 22	2 475
C 23	2 675
C 31	3 045
C 32	3 240
C 33	3 475

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son annexe sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

## aux salaires au 1er octobre 2008

## Accord du 17 septembre 2008 relatif

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FG BTP bios CGT-FO ; FIPBOA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production (AP) pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er octobre 2008, à :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL
-----------	-----------------

CATÉGORIE AF			CATÉGORIE AE		
Echelon	Coefficient	Salaire	Echelon	Coefficient	Salaire
1	250	1 321,50			
2	255	1 322,00			
3	260	1 323,00			
4	265	1 323,00			
5	275	1 323,50			
6	285	1 324,00			
7	300	1 330,00	1	300	1 330,00
8	315	1 339,00			
9	330	1 346,00	2	330	1 346,00
10	345	1 354,00			
11	365	1 400,00	3	365	1 400,00
12	385	1 435,00			
13	405	1 476,00			
14	425	1 530,00	5	425	1 530,00
15	450	1 551,00			
16	475	1 604,00			
17	500	1 656,00	6	500	1 656,00
			7	640	2 070,00

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er octobre 2008, à :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL
C 11	1 684
C 12	1 891
C 13	2 045

## Accord du 23 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

AP 11	1 321,05
AP 21	1 322,00
AP 22	1 323,00
AP 31	1 327,00
AP 32	1 334,00
AP 41	1 370,00
AP 42	1 400,00
AP 51	1 514,00

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents non-cadres (AF) et des agents d'encadrement (AE) pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er octobre 2008, à :

(En euros.)

C 21	2 376
C 22	2 555
C 23	2 765
C 31	3 142
C 32	3 350
C 33	3 590

Article 4

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son dépôt sera demandé par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FG BTP bios CGT-FO ; FBOIPA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009

Le barème muesenl des saaelris pneeelsoifonns catégoriels des AP puor 151,67 hueres s'élève, à ceptomr du 1er ocrbtoe 2009, à :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
AP 11	1 337,73
AP 21	1 339,00
AP 22	1 340,00
AP 31	1 344,00

AP 32	1 351,00
AP 41	1 388,00
AP 42	1 418,00
AP 51	1 534,00

Article 2

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009*

Le barème meneusl des saerlias pnerifosfloens catégoriels des AF et AE puor 151,67 heerus s'élève, à ceptomr du 1er oobrcrte 2009, à :

(En euros.)

CATÉGORIE AF			CATÉGORIE AE		
Echelon	Coefficient	Salaire	Echelon	Coefficient	Salaire
1	250	1 337,73			
2	255	1 339,00			
3	260	1 340,00			
4	265	1 340,00			
5	275	1 341,00			
6	285	1 342,00			
7	300	1 347,00	1	300	1 347,00
8	315	1 356,00			
9	330	1 364,00	2	330	1 364,00
10	345	1 372,00			
11	365	1 418,00	3	365	1 418,00
12	385	1 454,00	4	385	1 454,00
13	405	1 495,00			
14	425	1 550,00	5	425	1 550,00
15	450	1 571,00			
16	475	1 625,00			
17	500	1 678,00	6	500	1 678,00
			7	640	2 097,00

Article 3

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009*

Le barème mnuesel des sreailas psrisneolfeons des cedras puor 151,67 hreeus s'élève, à cmteopr du 1er ocrbtoe 2009, à :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
C 11	1 706
C 12	1 916
C 13	2 072
C 21	2 407
C 22	2 588
C 23	2 801
C 31	3 183
C 32	3 394
C 33	3 637

Article 4

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009*

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 airvl 2008 reiltaf à

la mixité et l'égalité posselofiennlre ernte les fmeems et les hmomes dnas le scueetr de la fbioaiactrn de l'ameublement, les piraets seiaartgnis rpnleplat que les différences de rémunération constatées enrte les hemoms et les femems ne se jtnfiueist que si eells rseoentp sur des critères vérifiables.

Les eriteepnsrs dneivot dnoc s'assurer, ntenamomt à l'occasion de la négociation alnunele ortilbiagoe sur les salaires, du rcseopt du ppricine d'égalité de rémunération entre les femems et les hemoms dès lros qu'il s'agit d'un même tvraail effectué dnas une soitatuin simlariie ou d'un tarival de veluar égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne renpaierseot pas sur des éléments ofbicetjs donviet être, en aipcoaltpin de la loi du 23 mras 2006 ravlteie à l'égalité sliaarale entre les hmeoms et les femmes, supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009*

Les patrraeiens suocaix décident de se rorecnentr en jnievar 2010 aifn d'examiner la stuiitoan des selriaas pifosleornnes catégoriels.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009*

Le présent acrocd srea déposé conformément à la loi et son eiotnxesn srea demandée par la pitrae paltnoare au nom des signataires. Coipe du récépissé du dépôt luer srea adressée.

**Accord du 23 février 2011 relatif aux**

**salaires au 1er mars 2011**

**Signataires**

Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA. FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CFDT FGFO.
---------------------	---

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de porticoordon pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2011, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
AP 11	1 365
AP 21	1 367
AP 22	1 369
AP 31	1 374
AP 32	1 385
AP 41	1 437
AP 42	1 455
AP 51	1 573

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnaires pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2011, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 365
AF 2	255	1 367
AF 3	260	1 369
AF 4	265	1 370
AF 5	275	1 371
AF 6	285	1 372
AF 7	300	1 375
AF 8	315	1 384
AF 9	330	1 398
AF 10	345	1 400
AF 11	365	1 454
AF 12	385	1 490
AF 13	405	1 525
AF 14	425	1 582
AF 15	450	1 610
AF 16	475	1 666
AF 17	500	1 720

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2011, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 375
AE 2	330	1 398
AE 3	365	1 454
AE 4	385	1 490
AE 5	425	1 590
AE 6	500	1 720
AE 7	640	2 150

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2011, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
C 11	1 750
C 12	1 964
C 13	2 124
C 21	2 480
C 22	2 665
C 23	2 900
C 31	3 280
C 32	3 500
C 33	3 800

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles résultent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2011*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son dépôt sera demandé par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.  
Fait à Paris, le 23 février 2011.

**Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires catégoriels et aux primes pour**

**l'année 2012**

Signataires	
Patrons signataires	Le GFPO ; L'UNAMA ; L'UNIFA,
Syndicats signataires	La FPOIBA CFE-CGC ; La FCNB CDFT ; La FG FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le barème mseuel des saraelis persnosoeinfls catégoriels des antges de puotdicorn puor 151,67 heerus s'élève, à cmoetpr du 1er février 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
AP 11	1 399
AP 21	1 401
AP 22	1 403
AP 31	1 410
AP 32	1 421
AP 41	1 477
AP 42	1 500
AP 43	1 560
AP 51	1 620
AP 52	1 690

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le barème meuensl des sirlaeas pesensonrflios catégoriels des agents fetninoolcns puor 151,67 herues s'élève, à coemtr du 1er février 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 399
AF 2	255	1 401
AF 3	260	1 403
AF 4	265	1 405
AF 5	275	1 410
AF 6	285	1 413
AF 7	300	1 417
AF 8	315	1 426
AF 9	330	1 441
AF 10	345	1 443
AF 11	365	1 500
AF 12	385	1 535

Article 6

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité plfeilosrnoese ernte les fmeems et les hmmeos dnas le suceetr de la fbairtoicn de l'ameublement, les pirteas setgaairins raplneplet que les différences de rémunération constatées ernte les hemmos et les fmeems ne se jstieuent que si elles rspnoet sur des critères vérifiables.

AF 13	405	1 570
AF 14	425	1 630
AF 15	450	1 660
AF 16	475	1 720
AF 17	500	1 780

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le barème mnseul des saaelris psfnseerioolns catégoriels des aentgs d'encadrement puor 151,67 heures s'élève, à ctpomer du 1er février 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 418
AE 2	330	1 442
AE 3	365	1 500
AE 4	385	1 554
AE 5	425	1 654
AE 6	500	1 785
AE 7	640	2 215

Article 4

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le barème musenel des sreiaals pslnoeonesfirs des ceadrns puor 151,67 hueers s'élève, à coetpmr du 1er février 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
C 11	1 805
C 12	2 025
C 13	2 190
C 21	2 560
C 22	2 750
C 23	3 000
C 31	3 380
C 32	3 620
C 33	4 000

Article 5

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le barème musneel des pmeris d'ancienneté des agntes de pidouocrtn sanvtius s'élève puor 151,67 heures, à cotempr de l'entrée en vugieur de l'accord du 19 ortocbe 2011 reltiaf à la mstdaeorioinn de la classitoicalfn des elimpos des aegtns de production, atnges filoncoentns et atnges d'encadrement, à :

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
AP 43	28,87	57,73	86,60	115,40	144,34
AP 52	32,43	65,12	97,55	130,31	162,94

Les eireprsnetns deoinvt dnoc s'assurer, nnotemamt à l'occasion de la négociation anllunee oirtogbilae sur les salaires, du reecpst du picrnpie d'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hmomes dès lros qu'il s'agit d'un même traaiavl effectué dnas une sitoiatun sraiiimle ou d'un tavairl de valuer égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vsie à définir et à pegarmromr les meruses pentanert de sipeumrpr les écarts de rémunération entre les fmeems et les hommes.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son esitnoexn sera demandée par la pitare palatnoe au nom des signataires. Ciope du récépissé du dépôt luer sera adressée.

## Accord du 12 septembre 2012 relatif aux salaires catégoriels pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FIBOPA CFE-CGC ; FNCFB CDFT ; FG FO.

Article 1er - Egalité salariale entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité pfléorsinosne entre les femems et les hmomes dnas le sceetur de la foabctirian de l'ameublement, les pretias sariategins replpeant que les différences de rémunération constatées entre les femems et les hmoems ne se jinisutfet que si eells rnpsoeet sur des critères vérifiables.

Les epeserrtins dovenit dnoc s'assurer, ntommaet à l'occasion de la négociation aenllune oirgiboalte sur les salaires, du respect du pnpicrie d'égalité de rémunération entre les femems et les hmmeos dès lors qu'il s'agit d'un même tviraal effectué dnas une sutitiaon smalriiie ou d'un tviral de velaur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vsie à définir et à pmraogmrer les mrseues pmantteert de smrepiupr les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le barème meesunl des sraealis pifosreensnols catégoriels des aentgs de piodrctioun puor 151,67 hueres s'élève, à cpeomtr du 1er otbocre 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
AP 11	1 426
AP 21	1 427
AP 22	1 429
AP 31	1 433
AP 32	1 438
AP 41	1 492
AP 42	1 515
AP 43	1 576
AP 51	1 636
AP 52	1 707

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le barème mneesul des saeiarls peelsonrsfions catégoriels des antges fitconnoles puor 151,67 hruees s'élève, à compteur du 1er obctroe 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
---------	-------------	---------

Les sentiigraas ddannmeet l'application la puls rpaide possible de la procédure d'extension et, en conséquence, que le ditipsoif prévu par la cciliraure Fllion revitlae aux detas cunmmoos d'entrée en veigur des nmreos ccnaeornt les eteeprniss (Journal oificiefl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

AF 1	250	1 426
AF 2	255	1 427
AF 3	260	1 429
AF 4	265	1 431
AF 5	275	1 433
AF 6	285	1 435
AF 7	300	1 438
AF 8	315	1 440
AF 9	330	1 456
AF 10	345	1 458
AF 11	365	1 515
AF 12	385	1 550
AF 13	405	1 586
AF 14	425	1 646
AF 15	450	1 677
AF 16	475	1 737
AF 17	500	1 797

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le barème mseneul des seiraals pofoneiesnrsls catégoriels des aentgs d'encadrement puor 151,67 heerus s'élève, à cmeoptr du 1er ootbcre 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 438
AE 2	330	1 456
AE 3	365	1 515
AE 4	385	1 569
AE 5	425	1 670
AE 6	500	1 802
AE 7	640	2 237

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le barème mueesnl des saeiarls pososfnileners des crades puor 151,67 heerus s'élève, à cmeotpr du 1er ocobrtre 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
C 11	1 832
C 12	2 055
C 13	2 222
C 21	2 598
C 22	2 791
C 23	3 045
C 31	3 430
C 32	3 674
C 33	4 066

Article 6 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent accord s'applique conformément à la loi et son décret relatif à la parité salariale dans le secteur public. Les dispositions de l'accord s'appliquent à la procédure d'extension, et en conséquence, que le décret prévu par la loi relative à l'application de la procédure d'extension (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi, le présent accord fixe les salaires minimaux de la fonction publique de l'ameublement dans différents échelons entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les fonctions salariales.

## Article - Préambule

### Accord du 7 février 2014 relatif aux salaires catégoriels au 1er mars 2014

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CDFT ; FG FO.

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 445,50
AF 3	260	1 449,50
AF 5	275	1 453,00
AF 7	300	1 458,00
AF 9	330	1 476,00
AF 11	365	1 536,00
AF 12	385	1 571,00
AF 14	425	1 669,00
AF 15	450	1 700,00
AF 16	475	1 761,00

Article 1er - Egalité salariale entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Article 4 - Agents d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fonction publique de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans des conditions similaires ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2014, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 458
AE 2	330	1 476
AE 3	365	1 536
AE 4	385	1 591
AE 5	425	1 693
AE 6	500	1 827
AE 7	640	2 268

Article 5 - Cadres

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2014, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
AP 11	1 445,50
AP 21	1 446,50
AP 22	1 449,50
AP 31	1 453,00
AP 32	1 458,00
AP 41	1 513,00
AP 42	1 536,00
AP 43	1 598,00
AP 51	1 659,00
AP 52	1 731,00

Article 3 - Agents fonctionnels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2014, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
C 11	1 857
C 12	2 083
C 13	2 252
C 21	2 633
C 22	2 829
C 23	3 087
C 31	3 476
C 32	3 724
C 33	4 121

Article 6 - Dépôt. - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 2014, à :

Le présent accord s'applique conformément à la loi et son décret relatif à la parité salariale dans le secteur public.

oeisntxn srea demandée par la praitte poanarlte au nom des signataires. Cpoie du récépissé du dépôt luer srea adressée. Les siatrianegs ddenamnet l'application la puls rpdiae plbosise de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dipisitsof prévu par la ciraulicre Follin rilvaete aux dteas cneoumms d'entrée en viiuger des nroems ccnrnoneat les eenrritseps (Journal oefifcil du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les paetris srniaiagets réaffirment luer aaehtemctt au pirinpcpe d'égalité prslieselofnnoe etrne les feemms et les hmoems : ainsi le présent aroccd fxie les sraalies minaiumx de la fciaibtaron de l'ameublement snas dtticnisoin etrne les fmemes et les hommes. Eels considèrent que l'équilibrage des rémunérations etrne les fmemes et les hmoems est un élément etsseenil de l'équité dnas les plioqjutes salariales.

## Article - Préambule

### Accord du 14 avril 2015 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2015

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCFB CDFT ; FG FO construction.

Article 1er - Egalité salariale entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité peilsnolfnsroee enrte les fmmees et les homems dnas le seucter de la fcbtrioaain de l'ameublement, les peitars sgrterianas realelnppt que les différences de rémunération constatées ernte les hmmeos et les fmemes ne se jsentfiit que si eells rpseonet sur des critères vérifiables.

Les einsprerets devnoit dnoc s'assurer, ntenomamt à l'occasion de la négociation aulnenle otglraiiboee sur les salaires, du rseepct du ppicnre d'égalité de rémunération ertne les fmemes et les heomms dès lros qu'il s'agit d'un même tivaral effectué dnas une suiaitotn smilairre ou d'un tvaiarl de vualer égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vsie à définir et à parmmregor les meouress petatmrt de smrpeuipr les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le barème meeusnl des slreiaas pssnnleofioers catégoriels des agntes de puiodrcotn puor 151,67 huerees s'élève, à cotmepur du 1er arivl 2015, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
AP 11	1 457,60
AP 21	1 458,00
AP 22	1 461,00
AP 31	1 465,00
AP 32	1 470,00
AP 41	1 525,00
AP 42	1 548,00
AP 43	1 610,00
AP 51	1 671,00
AP 52	1 743,00

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le barème muensel des sleraais psneironofsels catégoriels des atengs fltncionoenes puor 151,67 huerees s'élève, à ctmoepur du 1er aivr 2015, à :

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 457,60
AF 3	260	1 461,00
AF 5	275	1 465,00
AF 7	300	1 470,00
AF 9	330	1 488,00
AF 11	365	1 548,00
AF 12	385	1 583,00
AF 14	425	1 681,00
AF 15	450	1 712,00
AF 16	475	1 773,00

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le barème mnseuel des silaears pflreoonssnies catégoriels des aegnts d'encadrement puor 151,67 hruees s'élève, à cemtor du 1er avril 2015, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 470
AE 2	330	1 488
AE 3	365	1 548
AE 4	385	1 603
AE 5	425	1 705
AE 6	500	1 839
AE 7	640	2 280

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le barème muesenl des sreaials pseelforsonnis catégoriels des cdraes puor 151,67 hruees s'élève, à cmoetpr du 1er aivr 2015, à :

(En euros.)

échelon	Salaire
C 11	2 100
C 12	2 326
C 13	2 495
C 21	2 876
C 22	3 072
C 23	3 330
C 31	3 719
C 32	3 967
C 33	4 364

Article 6 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent acrcod srea déposé conformément à la loi et son

eitoensxn srea demandée par la piatre poalrntae au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée. Les saneairgts dmneandet l'application la puls rdaïpe pssbloïe de la procédure d'extension et, en conséquence, que le diiipstosf prévu par la crualciie Flolin realtve aux deats comeunms d'entrée en vugiuer des nmroes croncnaet les eiepsnrrets (Journal oicffiel du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les pterais siietgarnas réaffirment luer amhtentceat au ppcnirie d'égalité plofsserinoelne ertne les femems et les hemoms : ainsi, le présent aroccd fxie les sieaals muinmiãx de la ftoiacbiarn de l'ameublement snas dnsttiocin etnre les fmemes et les hommes. Eells considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femems et les hemoms est un élément etsneeisl de l'équité dnas les pitiloqueus salariales.

## Article - Préambule

### Accord du 24 mai 2016 relatif aux salaires catégoriels au 1er juin 2016

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA UNIFA
Syndicats signataires	FNCB CFDT FIBOPA CFE-CGC FG FO construction

Article 1er - Egalité salariale hommes-femmes  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 airvl 2008 sur la mixité et l'égalité psufenlersilone ertne les fmeems et les hmomes dnas le stuecer de la fioabartion de l'ameublement, les ptaires sngretaiãis rpenealplt que les différences de rémunération constatées ertne les hmemos et les fmemes ne se jfitsuinet que si eells rpneuset sur des critères vérifiables.

Les eiepsterns dnveoit dnoc s'assurer, namnmotet à l'occasion de la négociation aeulnlne obiltarigoe sur les salaires, du rsep et du pripncie d'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hoemms dès lros qu'il s'agit d'un même triaval effectué dnas une stiauotin sliimiãre ou d'un tarvail de vuaelr égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vsie à définir et à pegramromr les mserues pemratetnt de srpeupmir les écarts de rémunération ertne les femmes et les hommes.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le barème meunesl des silaraes pnsfeioeornsls catégoriels des agntes de portdiucon puor 151,67 hereus s'élève, à cepomtr du 1er jiuin 2016, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
AP 11	1 467
AP 21	1 468
AP 22	1 470
AP 31	1 474
AP 32	1 479
AP 41	1 534
AP 42	1 557
AP 43	1 620
AP 51	1 681
AP 52	1 753

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le barème msneuel des sraileas pseinoosnrfes catégoriels des agntes fclnniooetns puor 151,67 hruees s'élève, à cmpeotr du 1er jiuin 2016, à :

(En euros.)

Agents fonctionnels		
Echelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 467
AF 3	260	1 471
AF 5	275	1 474
AF 7	300	1 479
AF 9	330	1 497
AF 11	365	1 557
AF 12	385	1 592
AF 14	425	1 691
AF 15	450	1 722
AF 16	475	1 784

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le barème menesul des saleairs psnioerefolns catégoriels des aegnts d'encadrement puor 151,67 heeurs s'élève, à cmpetor du 1er jiuin 2016, à :

(En euros.)

Agents d'encadrement		
Echelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 479
AE 2	330	1 497
AE 3	365	1 557
AE 4	385	1 613
AE 5	425	1 715
AE 6	500	1 850
AE 7	640	2 294

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le barème mnseuel des siaelras ponrelssefinos catégoriels des crdeas puor 151,67 hruees s'élève, à cpteomr du 1er jiuin 2016, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
C 11	2 113
C 12	2 340
C 13	2 510
C 21	2 893
C 22	3 090
C 23	3 350
C 31	3 741
C 32	3 991
C 33	4 390

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son annexe demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt sera adressée. Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la loi relative à l'application aux entreprises d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe

### Accord du 16 mars 2017 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCB CFDT FG FO construction

Article 1er - Égalité salariale hommes-femmes  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les parties ont engagé fin 2016 des négociations en vue de conclure un nouvel accord sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées dans la branche de l'ameublement dans le prolongement de l'accord du 29 avril 2008.

Les parties signataires réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ainsi le présent accord fixe les salaires professionnels minimaux dans la branche, appliqués dans les entreprises et les hommes.

Article 2 - Agents de production  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2017 à :

(En euros.)

Échelon	Salaires
AP 11	1?480,50
AP 21	1?481,00
AP 22	1?483,00
AP 31	1?487,00
AP 32	1?493,00
AP 41	1?549,00
AP 42	1?572,00
AP 43	1?635,00
AP 51	1?697,00
AP 52	1?770,00

Article 3 - Agents fonctionnels  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2017 à :

(En euros.)

d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ainsi, le présent accord fixe les salaires minimaux de la branche de l'ameublement dans les entreprises tendant à remédier aux inégalités constatées dans la branche de l'ameublement dans le prolongement de l'accord du 29 avril 2008. Les parties signataires réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ainsi le présent accord fixe les salaires professionnels minimaux dans la branche, appliqués dans les entreprises et les hommes.

La fixation du barème des salaires professionnels catégoriels ci-dessous tenant compte notamment de la situation économique de la branche se trouve confrontée aux perspectives de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016, les parties signataires souhaitent de se reporter à nouveau au cours du dernier trimestre 2016, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de la situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche, notamment quant au niveau d'encadrement, et l'évolution de l'inflation.

Agents fonctionnels		
Échelon	Coefficient	Salaires
AF 1	250	1?480,50
AF 3	260	1?484,00
AF 5	275	1?489,00
AF 7	300	1?494,00
AF 9	330	1?512,00
AF 11	365	1?573,00
AF 12	385	1?608,00
AF 14	425	1?708,00
AF 15	450	1?739,00
AF 16	475	1?802,00

Article 4 - Agents d'encadrement  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2017 à :

(En euros.)

Agents d'encadrement		
Échelon	Coefficient	Salaires
AE 1	300	1?494
AE 2	330	1?512
AE 3	365	1?573
AE 4	385	1?629
AE 5	425	1?732
AE 6	500	1?869
AE 7	640	2?317

Article 5 - Cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2017 à :

(En euros.)

Échelon	Salaires
C 11	2?130
C 12	2?353
C 13	2?530
C 21	2?922
C 22	3?121
C 23	3?384
C 31	3?778

C 32	4?031
C 33	4?434

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions de l'application la plus récente de la procédure d'extension, et en conséquence, que le délai prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne sont pas appliqués.

## Accord du 22 mars 2018 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCB CDFT ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fonction publique de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui en découlent dans le champ conventionnel de la fonction publique de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2018 à :

(En euros.)

Échelon	Salaires
AP 11	1 498,50
AP 21	1 499,50
AP 22	1 502,00
AP 31	1 506,00
AP 32	1 513,00
AP 41	1 569,00
AP 42	1 594,00
AP 43	1 657,00
AP 51	1 720,00
AP 52	1 793,00

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2018 à :

(En euros.)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de travailler sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement est confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les partenaires signataires, conscients de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent mettre en œuvre une politique sociale de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1er avril 2017.

Échelon	Coefficient	Salaires
AF 1	250	1 498,50
AF 3	260	1 502,50
AF 5	275	1 508,00
AF 7	300	1 515,00
AF 9	330	1 533,00
AF 11	365	1 594,00
AF 12	385	1 629,00
AF 14	425	1 729,00
AF 15	450	1 762,00
AF 16	475	1 827,00

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2018 à :

(En euros.)

échelon	Coefficient	Salaires
AE 1	300	1 517
AE 2	330	1 535
AE 3	365	1 596
AE 4	385	1 652
AE 5	425	1 755
AE 6	500	1 892
AE 7	640	2 342

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er avril 2018 à :

(En euros.)

Échelon	Salaires
C 11	2 155
C 12	2 378
C 13	2 556
C 21	2 952
C 22	3 153
C 23	3 418
C 31	3 815
C 32	4 070

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

Les négociations intervenues de boncaire sur les salaires minima catégoriels sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ;

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :  
Les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;

Les entreprises devant s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

Une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération constatés ;

Les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données statistiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;

Les écarts de rémunération ou de salaire de base ne résultent pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la prime d'ancienneté et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;

À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des aménagements généraux ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

## Accord du 23 octobre 2019 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er novembre 2019

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNSB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui en découlent dans le champ d'application de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er novembre 2019 à :

Échelon	Salaire
---------	---------

Article 7 - Durée et formalités  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties solennelles législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son annexe sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions de l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Filoln relative aux effets cumulés d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne sont pas appliqués.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Dans le cadre des négociations annuelles, les parties signataires sauront se réunir afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en pleine transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les parties signataires, conscientes de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans le secteur de la fabrication de l'ameublement à compter du 1er avril 2018.

AP 11	1 521,5 ?
AP 21	1 523,5 ?
AP 22	1 526,5 ?
AP 31	1 532 ?
AP 32	1 540 ?
AP 41	1 598 ?
AP 42	1 623 ?
AP 43	1 687 ?
AP 51	1 751 ?
AP 52	1 826 ?

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er novembre 2019 à :

### Agents fonctionnels

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 521,5 ?
AF 3	260	1 525,5 ?
AF 5	275	1 531 ?
AF 7	300	1 538 ?
AF 9	330	1 556 ?

AF 11	365	1 617 ?
AF 12	385	1 652 ?
AF 14	425	1 752 ?
AF 15	450	1 785 ?
AF 16	475	1 850 ?

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le barème muesnel des siaealrs pisforoeselnnns catégoriels des anetgs d'encadrement puor 151,67 hreues s'élève, à coetmpr du 1er nrbmvee 2019 à :

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 540 ?
AE 2	330	1 558 ?
AE 3	365	1 619 ?
AE 4	385	1 675 ?
AE 5	425	1 778 ?
AE 6	500	1 915 ?
AE 7	640	2 365 ?

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le barème mseenu des slieaars plesroonnieffs catégoriels des cedars puor 151,67 hueres s'élève, à cpemotr du 1er nboermve 2019 à :

Échelon	Salaire
C 11	2 187 ?
C 12	2 410 ?
C 13	2 588 ?
C 21	2 984 ?
C 22	3 185 ?
C 23	3 450 ?
C 31	3 847 ?
C 32	4 102 ?
C 33	4 507 ?

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 ritaelf à l'égalité pnosleesrloinfe enrte fmmee et homme dnas la branch de la fiatobcrain de l'ameublement, les pietars sairengitas rlepalnt que :

? les négociations anleeulns de barhcne sur les srealais mnniia cenetinnvlonos sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

? en ce qui concerne, la puoitique siaaralle des etnepriers :  
? les différences de rémunération constatées entre les fmeems et les hmmeos ne se jiiitneust que si eells snot crfenooms aux dsisipoiotns légales en vuiger ;

## Accord du 4 février 2021 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er mars 2021

? les enirpsteers dveonit s'assurer, nmtemaont lros de la négociation aunenlle oirogltaibe sur les salaires, que les éléments de rémunération des fmemes et des hmmoes snot établis soeln les mêmes critères ;

? une négociation diot aiovrr leiu chaque année à l'initiative de l'employeur, dnas le cdare de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pmaemrogrrr les mreesus pertteanmt de srumpplier les écarts de rémunération constatés ;

? les eerpsetrnis concernées par la négociation visée ci-dessus devnoit mtrete en ?uvre, à cet effet, les mnoeys les puls appropriés nameontmt en tremes de données sraalileas pnareetmtt de meerusr les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles msruées cceterivors renuetes ;

? les écarts de rémunération ou de sairlae de bsaee ne rsoanpet pas sur des éléments oebftcijs denivot être supprimés.

? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé peratanl d'éducation, d'un congé de présence peatnlre ou de steouin faiaimll ne cutnstoie en acunue façon un élément oeijtbcf pvnaout jtfuier une mirodne rémunération y copmirs la parcpitioatin et l'intéressement conformément aux dspotsiioins législatives en vgieuur ;

? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la siute du congé de maternité ou d'adoption est majorée des aniemtgtoanus générales asniie que de la moyenne des aungmaiotetns ielildneiduvrs perçues pnendat la durée de ce congé par les salarié(e)s, feemms ou hommes, rlevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le présent accrd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il puet friae l'objet d'une dénonciation par tuot ou paitre des setrianiags solen les cootidnins législatives en vigueur.

Le présent accrd srea déposé conformément à la loi et son eiotnsxen srea demandée par la praite pnatroale au nom des signataires.

Les sraitagnies ddmneae l'application la puls rpaide pslosibe de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dpiisioistf prévu par la ccrliriae Flloin rlaetvie aux daets cmmeous d'entrée en vgeuur des nroems crnncoeat les etreipenrss (JO du 24 mai 2011) ne snot pas appliqué.

Dans le cdrae de ctete ddmneae d'extension et conformément aux diiniotssos de l'arti- cle L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piarets siaaatenrgs iinenqudt expressément que l'objet du présent accrd ne jisftiue pas de mrseue spécifique puor les eepsrnteirs de mnios de 50 salariés.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Dans le carde des négociations annuelles, les prarenaetis saocux de la banhrce se snot réunis aifn de douaeglr sur l'évolution des sriealas prnslietfsones catégoriels minima.

Le sucteer de la foaibtircan de l'ameublement retse confronté à d'importantes mutations, iieetsndrllus et économiques, et évolue dnas un cetntoxe de marché en profndoe tfotramrniosan et exposé à une fotre cncuecrrroee internationale.

Les piaters signataires, cnoecnsiets de l'évolution de la siuttoain économique du secteur, sihauentot meiiatnrr un dulogaie soacil de qualité aifn de farie fcae à ces naevoux défis.

Le présent acrocd fxie les seraails peofnsilorsens catégoriels miinma dnas la bcanhre psflneeslrinooe de la foiatcaibrn de l'ameublement à cpmoter du 1er nemobrv 2019.

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO coscunirotn ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent accrod s'applique à l'ensemble des ertirsepens

définies par l'article 1er de l'accord noaatinl du 14 jeianvr 1986 sur le cahmp d'application des accdors nntoiaiaux de la fbiciotaran de l'ameublement modifié en drienr leiu par l'accord ntaanol du 19 octrboe 2011 et à teouts les activités qui eatinerent dnas le cmhap ctinnvoinnoeel de la fiatcroban de l'ameublement postérieurement à la sirtungae de cet accord.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le barème meeunsl des searails psosnlonefires catégoriels des aengts de putdoroicn puor 151,67 hueers s'élève, à cpmoetr du 1er mras 2021 à :

Échelon	Salaire
AP 11	1 555,00 ?
AP 21	1 557,00 ?
AP 22	1 560,00 ?
AP 31	1 565,50 ?
AP 32	1 573,50 ?
AP 41	1 631,50 ?
AP 42	1 656,50 ?
AP 43	1 720,50 ?
AP 51	1 784,50 ?
AP 52	1 859,50 ?

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le barème mneesul des seraalis polieonfrnssss catégoriels des atengs fnecoitolnns puor 151,67 hueers s'élève, à cemptor du 1er mras 2021 à :

Échelon	Coefficient	Salaire
AF 1	250	1 555,00 ?
AF 3	260	1 559,00 ?
AF 5	275	1 564,50 ?
AF 7	300	1 571,50 ?
AF 9	330	1 589,50 ?
AF 11	365	1 650,50 ?
AF 12	385	1 685,50 ?
AF 14	425	1 785,50 ?
AF 15	450	1 818,50 ?
AF 16	475	1 883,50 ?

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le barème meusnel des sraaleis pniferssooenlss catégoriels des aegnts d'encadrement puor 151,67 hreues s'élève, à ctepmor du 1er mras 2021 à :

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 574,00 ?
AE 2	330	1 592,00 ?
AE 3	365	1 653,00 ?
AE 4	385	1 709,00 ?
AE 5	425	1 812,00 ?
AE 6	500	1 949,00 ?
AE 7	640	2 399,00 ?

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le barème mneuesl des sialeras poireseflonssss catégoriels des careds puor 151,67 hereus s'élève, à cepmotr du 1er mras 2021 à :

Échelon	Salaire
C 11	2 235,00 ?
C 12	2 458,00 ?
C 13	2 636,00 ?
C 21	3 032,00 ?
C 22	3 233,00 ?
C 23	3 498,00 ?
C 31	3 895,00 ?
C 32	4 150,00 ?
C 33	4 555,00 ?

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 ratelif à l'égalité psnislrnlfeeoe etrne fmeme et hmoe dnas la bhancre de la foticaairabn de l'ameublement, les peatris sgaieniatsr rlpeeanlpt que :

? les négociations annuelles de bcrnhae sur les sraaeils miinma cootlvnenneins sont, par principe, égalitaires et non dnetirmicaniss ;

? en ce qui concerne, la pioiqulte sarialale des estirerneys :

?? les différences de rémunération constatées etnre les fmeems et les hmemos ne se jitenifsut que si eells snot cnoorfmes aux dstioopiisns légalés en vueiugr ;

?? les esnerrtieps deivnot s'assurer, nemotnamt lros de la négociation annlluee otaloibirge sur les salaires, que les éléments de rémunération des fmeems et des hoemms snot établis selon les mêmes critères ;

?? une négociation diot aivor leiu cauhqe année à l'initiative de l'employeur, dnas le cdrae de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pormmgar les msreus pternamt de seuipprmr les écarts de rémunération constatés ;

?? les eseprnetirs concernées par la négociation visée ci-dessus doivnt mrette en ?uvre, à cet effet, les moynes les puls appropriés notamemnt en tmeers de données siaaalrels mpartenett de msreuer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles meersus cteorviecrs rnuetees ;

?? les écarts de rémunération ou de siaarle de bsae ne reasnopt pas sur des éléments ojceitfbs divonet être supprimés ;

? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé paetrnal d'éducation, d'un congé de présence pnetlraae ou de sotuein fmialial ne cotstinue en aunce façon un élément oejibctf punaovt jiujsfier une mdoinre rémunération y cmporis la piitcaprioatn et l'intéressement conformément aux ditnopsiosis législatives en vieuugr ;

? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la siute du congé de maternité ou d'adoption est majorée des aminateugotns générales aisni que de la myenne des amainuoetgtns idvneldeleuis perçues pndneat la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, rnelevat de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent acrcod est conclcu puor une durée indéterminée.

Il s'applique à partir du 1er mras 2021.

Il pourra farie l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux diisipotonss législatives en vigueur.

Le présent arcocd srea déposé conformément à la loi et son exneoistn srea demandée par la pratie pnoraatle au nom des signataires.

Les saigtearns dndneamet l'application la puls rapdie psoblsie de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dtossiipif prévu par la ccruilirae Foilln rlaviete aux dtaes cmneuoms d'entrée en vueguir des nolems cannoenctr les espettriens (Journal oficiel du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le cdare de cette dnedmae d'extension et conformément aux dnsotpoiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priats sigrtaaenis iediquuntt expressément que l'objet du présent accrod ne jsuifite pas de meurse spécifique puor les eerpetrnsis

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2021*

Dans le cdrae des négociations annuelles, les pnieretraas socaiaux de la bhnaere de la fairiocbatn de l'ameublement (IDCC 1411) se snot réunis en cmomssioin pirtaarie pntnmereae de négociation et d'interprétation aifn de daieuolgr sur l'évolution des seaiarls psfsrionenoels catégoriels minima.

Le seutcer de la ftbcioraan de l'ameublement rtsee confronté à d'importantes mutations, ilundtesleirs et économiques, et évolue

## Accord du 18 mai 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FNCCB,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 18 juin 2022*

Il est expressément ceonnvu que le présent accord est cnlocc spécifiquement pour le secetur de la ficotbairan de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des errpienstes définies par l'article 1er de l'accord ninoatal du 14 jeeanvr 1986 sur le cmhap d'application des adorccs noatauinx de la fiaoiractbn de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production  
*En vigueur étendu en date du 18 juin 2022*

À cemtopr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème musenel des srliaees plonssesoerfis catégoriels alpplibae aux ategns de poitdcourn pour 151,67 hereus s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 645,58 ?
AP 21	1 647 ?
AP 22	1 648 ?
AP 31	1 651 ?
AP 32	1 659 ?
AP 41	1 717 ?
AP 42	1 742 ?
AP 43	1 789 ?
AP 51	1 852 ?
AP 52	1 927 ?

Article 3 - Agents fonctionnels  
*En vigueur étendu en date du 18 juin 2022*

À cetompr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mnseuel des srliaees prfenoinsoses catégoriels acbapille aux atgnes fnnelcntoios pour 151,67 hereus s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
C 11		2 293
C 12		2 521
C 13		2 703
C 21		3 107
C 22		3 313
C 23		3 583
C 31		3 989

Conjoncturellement, les conséquences de la csrie sanatriie liée au « Covid-19 » iapntemct fmertneot l'activité et la stioutuian économique des epeesnrrtis du secteur, leeleusqls ont une visibilité très limitée qanut à une riprese iminnmteet liée aux mureess décidées par le gouvernement.

Les parties satiniaregs du présent accord, csoteceinns de la sauiitton économique du stecuer et de son évolution, shoenuatit mtineinar un doilugae saoiel de qualité aifn de fiare fcae à ces nvaeeux défis.

Le présent aoccrd fxie les sarlaies plfseeionosnrs catégoriels mmnia dnas la bcanhre posrleenofsilne de la fibartcoain de l'ameublement à cmeotpr du 1er mras 2021.

AF 1	250	1 645,58 ?
AF 3	260	1 647 ?
AF 5	275	1 650 ?
AF 7	300	1 657 ?
AF 9	330	1 670 ?
AF 11	365	1 736 ?
AF 12	385	1 762 ?
AF 14	425	1 862 ?
AF 15	450	1 896 ?
AF 16	475	1 960 ?

Article 4 - Agents d'encadrement  
*En vigueur étendu en date du 18 juin 2022*

À copmter de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mueesnl des srliaees pefosslnniers catégoriels acabllppie aux atnges d'encadrement pour 151,67 hereus s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 645,58 ?
AE 2	330	1 658 ?
AE 3	365	1 710 ?
AE 4	385	1 766 ?
AE 5	425	1 869 ?
AE 6	500	2 006 ?
AE 7	640	2 461 ?

Article 5 - Cadres  
*En vigueur étendu en date du 18 juin 2022*

À cetompr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mseeuul des silaraes psenofofnnsleis catégoriels aiplpcbale aux caerds pour 151,67 hereus s'élève à :

(En euros.)

Échelons	Salaires
C 11	2 293
C 12	2 521
C 13	2 703
C 21	3 107
C 22	3 313
C 23	3 583
C 31	3 989

C 32	4 249
C 33	4 663

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la ftoaricbrian de l'ameublement, les parites srngaaaites rpealenlpt que :

? les négociations annuelles de branche sur les salaires minima cennvnlonoteeis sont, par principe, égalitaires et non dtrinnsmcieais ;

? en ce qui concerne, la pqioluite saaalirle des enpsrrietes :

?? les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;

?? les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

?? une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et peoarmmgr les mesures pmtnareet de seuiprmp les écarts de rémunération constatés ;

?? les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données statistiques nécessaires pour mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;

?? les écarts de rémunération ou de salaire de base ne résopnt pas sur des éléments optionnels devant être supprimés ;

? le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de situation familiale ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la part variable et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;

? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des atimnnotges générales ainsi que de la majeure des avantages sociaux perçus pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Accord du 6 décembre 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord noitaanl du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la ftriaoabcin de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

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

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie plaignante au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les négociateurs déclinent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la loi relative « Flioln » relative aux droits des salariés d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

Dans le cadre des négociations annuelles, les représentants sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire penanteme de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier la forte dégradation du prix des matières premières, impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent mettre en œuvre un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 710 ?
AP 21	1 712 ?
AP 22	1 715 ?
AP 31	1 720 ?
AP 32	1 728 ?
AP 41	1 786 ?
AP 42	1 811 ?
AP 43	1 866 ?
AP 51	1 930 ?
AP 52	2 005 ?

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 710 ?
AF 3	260	1 714 ?
AF 5	275	1 719 ?
AF 7	300	1 726 ?
AF 9	330	1 741 ?
AF 11	365	1 806 ?
AF 12	385	1 836 ?
AF 14	425	1 936 ?
AF 15	450	1 969 ?
AF 16	475	2 034 ?

**Article 4 - Agents d'encadrement**  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 710 ?
AE 2	330	1 725 ?
AE 3	365	1 786 ?
AE 4	385	1 842 ?
AE 5	425	1 945 ?
AE 6	500	2 082 ?
AE 7	640	2 532 ?

**Article 5 - Cadres**  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
C 11	2 368 ?
C 12	2 591 ?
C 13	2 769 ?
C 21	3 182 ?
C 22	3 392 ?
C 23	3 672 ?
C 31	4 087 ?
C 32	4 357 ?
C 33	4 782 ?

**Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle**  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023*

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires conviennent que :

- ? les négociations relatives de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ;
- ? en ce qui concerne, la parité de traitement des salariés ;
- ?? les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- ?? les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la

négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

?? une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et permettre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;

?? les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les mesures appropriées en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives ;

?? les écarts de rémunération ou de salaire de base ne résultent pas sur des éléments qui doivent être supprimés ;

? le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément constitutif d'un droit à une mesure de rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;

? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des années générales ainsi que de la moyenne des années individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

**Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son exécution sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les dispositions de l'application la plus récente de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire « Filon » relative aux décrets cummooes d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne sont pas appliqués.

Dans le cadre de l'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne vise pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023*

Dans le cadre des négociations annuelles, les parties signataires s'accrochent de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire de négociation et d'interprétation afin de discuter sur l'évolution des salaires professionnels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement est confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier la forte augmentation du prix des matières premières, impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent

## Accord du 8 novembre 2023 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; FG FO Construction,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
AP 11	1 748 ?
AP 21	1 768 ?
AP 22	1 771 ?
AP 31	1 773 ?
AP 32	1 780 ?
AP 41	1 825 ?
AP 42	1 845 ?
AP 43	1 905 ?
AP 51	1 970 ?
AP 52	2 045 ?

Article 3 - Agents fonctionnels  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
AF 1	250	1 748 ?
AF 3	260	1 770 ?
AF 5	275	1 775 ?
AF 7	300	1 782 ?
AF 9	330	1 797 ?
AF 11	365	1 853 ?
AF 12	385	1 879 ?
AF 14	425	1 976 ?

AF 15	450	2 010 ?
AF 16	475	2 076 ?

Article 4 - Agents d'encadrement  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
AE 1	300	1 748 ?
AE 2	330	1 781 ?
AE 3	365	1 828 ?
AE 4	385	1 881 ?
AE 5	425	1 985 ?
AE 6	500	2 126 ?
AE 7	640	2 586 ?

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 416 ?
C 12	2 643 ?
C 13	2 825 ?
C 21	3 246 ?
C 22	3 460 ?
C 23	3 746 ?
C 31	4 169 ?
C 32	4 445 ?
C 33	4 878 ?

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires conviennent que :

les négociations annuelles de branche sur les salaires minima cernonnetons sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ;

en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :

les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;

les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle collective sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération constatés ;

les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en matière de données salariales pentamètre de mesure les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives ;

les écarts de rémunération ou de salaire de base ne sont pas

pas sur des éléments obligatoires ne devant être supprimés ;  
 ? le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément justificatif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;  
 ? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la majeure partie des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord  
 En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son exécution sera demandée par la partie palatante au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires déclament l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif

prévu par la loi Fillon relative aux droits cumulés d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Dans le cadre des négociations annuelles, les parties signataires de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des meubles à base de bois (IDCC 2089) se sont réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires minimaux catégoriels.

Au vu de l'évolution de l'économie sur le 1er semestre de l'année 2023, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions des indices du Simc au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 6 décembre 2022, les parties se sont rencontrées les 14 juin, 6 juillet et 11 octobre 2023 et ont décidé de faire évoluer les salaires minimaux de la branche.

Les salaires minimaux catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

AP 43	1 943 ?
AP 51	2 009 ?
AP 52	2 086 ?

Article 3 - Agents fonctionnels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires minimaux catégoriels applicables aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 803 ?
AF 3	260	1 819 ?
AF 5	275	1 824 ?
AF 7	300	1 832 ?
AF 9	330	1 842 ?
AF 11	365	1 900 ?
AF 12	385	1 916 ?
AF 14	425	2 015 ?
AF 15	450	2 050 ?
AF 16	475	2 117 ?

Article 4 - Agents d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires minimaux catégoriels applicables aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

## Accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEFC ; CFDT FCNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires minimaux catégoriels applicables aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 803 ?
AP 21	1 817 ?
AP 22	1 820 ?
AP 31	1 822 ?
AP 32	1 830 ?
AP 41	1 871 ?
AP 42	1 891 ?

## Agents d'encadrement

Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 803 ?
AE 2	330	1 830 ?
AE 3	365	1 879 ?
AE 4	385	1 928 ?
AE 5	425	2 034 ?
AE 6	500	2 169 ?
AE 7	640	2 637 ?

Article 5 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicables aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
C 11	2 452 ?
C 12	2 683 ?
C 13	2 867 ?
C 21	3 295 ?
C 22	3 512 ?
C 23	3 802 ?
C 31	4 232 ?
C 32	4 511 ?
C 33	4 951 ?

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations intervenues de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ;
- en ce qui concerne, la parité salariale des entreprises :
  - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont fondées sur des motifs légaux en vigueur ;
  - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
  - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération constatés ;
  - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données statistiques pertinentes et de mesure des écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives ;
  - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne résultent

pas sur des éléments objectifs devant être supprimés ;

- le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif permettant et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu en vigueur à compter du 1er septembre 2024.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son exécution sera demandée par la parité professionnelle au nom des signataires.

Il constitue l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les dispositions de l'application la plus récente de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Follin relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne sont pas appliqués.

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

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des pénalités à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire négocier de négociation et d'interprétation afin de débattre sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1er semestre de l'année 2024, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 8 novembre 2023, les parties se sont rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 avril et 12 juin 2024 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de la fabrication de l'ameublement.

Les salariés professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 28 mai 1986

*En vigueur en date du 22 juin 1986*

Article 1er

Sont reuedns obligatoires, puor tuos les erlyoepmus et tuos les salariés ciporms dnas son champ d'application, les doioinstpsis de la cvetnoionn colilvetce ntlaoiaie de la ftacoraiibn de l'ameublement (trois annexes) du 14 jvnaier 1986, à l'exclusion du pemrier alinéa de l'article 33.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

L'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa et les alinéas savunits de l'article 11 snot étendus suos réserve de l'application des atecrlrs L. 423-3 et L. 433-2 du cdoe du travail.

L'article 14 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application des atceilrs L. 122-6, L. 122-14 et sauitvns du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 37 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 38 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe Antges de porticudon est étendu suos réserve de l'application des aretlcis L. 221-5 et sutinavs du cdoe du travail.

## ARRÊTÉ du 16 janvier 1987

*En vigueur en date du 24 janv. 1987*

Article 1er

Sont redunes obligatoires, puor tuos les eeylpuorms et tuos les salariés cmporis dnas le cmhap d'application de la coevinotnn

## ARRÊTÉ du 10 août 1987

*En vigueur en date du 22 août 1987*

Article 1er

Sont rendeus obligatoires, puor tuos les euryomelps et tuos les salariés crimops dnas le chmap d'aplication de la cneootivnn cevocillte nntioaale de la focbraaiitn de l'ameublement du 14 jevnair 1986, les diisntosoips de :

- l'accord du 27 nmvobree 1986 sur les cnicsfsloiiitaas et les

L'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'annexe Anetgs de pudotriocn est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jjavner 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 12 de l'annexe Anegts de ptcudroion est étendu suos réserve de l'application des ailcetrs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du taarivl et de la loi n° 78-49 du 19 jvniear 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe Angets flnonctioens et aengts d'encadrement est étendu suos réserve de l'application des aitrclrs L. 221-5 et svnautis du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe Agtnes fooncenltnis et aetgns d'encadrement est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneivar 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe Ategnns fnniotlencos et angets d'encadrement est étendu suos réserve de l'application des aeilcrts L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du taairvl et de la loi n° 78-49 du 19 jiaenvr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

L'avant-dernier alinéa de l'article 3 de l'annexe Cedras est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivaner 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des eteffs et siaconnts de la cetnnovoin cetvvlclioe susvisée et de ses aeennxs est faite à daetr de la puoiatcbiln du présent arrêté puor la durée restnat à cirour et aux condintois prévues par lidate convention.

Article 3

Le dieetucrr des raniletos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oiiecffl de la République française.

ccteoillve nitnaolae de la ftiiarbaocn de l'ameublement du 14 jivnaer 1986, les dioitnospsis de :

- l'accord naaoitnl du 15 mai 1979 complétant la cnteioivonn ceclolvite susvisée ;

- l'avenant du 17 jiun 1986 à la connvtoien ccltoevlie susvisée.

sieraals poessifelnors catégoriels des employés, techniciens, aentgs de maîtrise et caerds (trois ccliosniatsfais annexées) complétant la ctinioevon cclolvite susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 422-1 du cdoe du tiavarl ;

- l'accord du 27 nmverobe 1986 sur les sirleaas professionnels, catégoriels des agetns fonctionnels, atnegs d'encadrement et cerads (deux barèmes annexés) complétant la conitnvoen

ccolivtele susvisée.

Le barème Ategn's folenonnict's est étendu suos réserve de l'application des dipiotoissns réglem'taires pranott fotiiaxn du srliaae minimum de cornsicase ;

## ARRÊTÉ du 10 mars 1988

*En vigueur en date du 19 mars 1988*

Alrtcie 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eurlymoeps et tuos les salariés cmprois dnas le champ d'application de la cnoteoinvn cclivtote noialntae de la fiactaroibn de l'ameublement du 14 jenavir 1986, les diisntiposos de l'avenant du 29 obtcore 1987 à la cnvoitenon ctievlofce susvisée.

Le paraaprghe 4 de l'article 35 de la ctinvenoon tel qu'il est modifié par ldi'et anevvat est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 521-1, deuxième alinéa du cdoe du

## ARRÊTÉ du 15 juin 1988

*En vigueur en date du 26 juin 1988*

Alicrte 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eyeumlpors et tuos les salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la coitvonnen cleicolvte ntlanaoie de la foaiiatbcrn de l'ameublement du 14 jvnaier 1986 les dstpioniios de :

- l'avenant du 10 février 1988 (un barème annexé) à l'accord du 27 norvembe 1986 (agents fonctionnels, aetgns d'encadrement et cadres) colcnu dnas le carde de la cvinoonten clivcoelte susvisée ;

- l'avenant du 10 février 1988 à l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) cclonu dnas le carde de la cteovninon ceocltvile

## ARRÊTÉ du 19 juillet 1989

*En vigueur en date du 2 août 1989*

Alitcre 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eeuprlymys et tuos les salariés cmopris dnas le cmhap d'aplication de la cnvtnoioen cleclvotie nilaatone de la faatocriibn de l'ameublement du 14

## ARRÊTÉ du 8 décembre 1989

*En vigueur en date du 22 déc. 1989*

Atrcile 1er

## ARRÊTÉ du 8 janvier 1990

*En vigueur en date du 18 janv. 1990*

Airtcle 1er

- de l'avenant du 27 noemvbre 1986 à l'annexe Aetngs fenocintnols - aetgns d'encadrement à la cnveiootnn cetlcovlie susvisée ;

- de duex ateavnns du 27 nbrveome 1986 à l'annexe Crades à la cvionotnen coeliltlvece susvisée.

travail.

Acitlre 2

L'extension des efftes et saicnnots de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pautblicoin du présent arrêté puor la durée rntaest à ciruor et aux cidiotnns prévues par la cionveontn précitée.

Ailrcte 3

Le dtiuecrer des rtiiaeons du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oicefifl de la République française.

susvisée.

Les dsinioistops de ces duex avnatnes snot étendues suos réserve de l'application des doniipssois réglem'taires pratont fiiaxotn du saalrie muiminm de croissance.

Arcltie 2

L'extension des eeffts et sacnntois des ardccos susvisés est fiatae à detar de la poaclliutbn du présent arrêté puor la durée rtesant à cuoir et aux ciitoonnds prévues par la cinntveoon précitée.

Alicrte 3

Le ditceerur des rltoeains du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaur'l oifeficl de la République française.

jnevair 1986, les ditssopoinis de l'avenant du 16 mras 1989 à l'accord du 27 neovbrme 1986 (agents fonctionnels, anegts d'encadrement et cadres) ccnolu dnas le carde de la coeinvnotn cetlvlcioe susvisée.

Les diistnsipos de cet aennvat snot étendues suos réserve de l'application des disptiosinos réglem'taires pnoartt faixiotn du sariale minm'ium de croissance.

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eomuyrpels et tuos les salariés cormpis dnas le chmap d'aplication de la ctneovoin celclvitoe naiotanle de la frcibaaiotn de l'ameublement du 14 jnievar 1986, tel que modifié par l'accord du 28 sbrpheetme 1989, les dsiioptsois didut accord.

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eyulorpms et tuos les salariés cproims dnas le cahmp d'aplication de la cnieovtnon clvcitolee naialtnoe de la fcriboatian de l'ameublement du 14 jveinar 1986, les dssoinitopis de l'avenant du 16 mras 1989 de

l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 23 avril 1990**

*En vigueur en date du 4 mai 1990*

Article 1er

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant du 31 octobre 1989 à l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée

## **ARRETE du 5 février 1992**

*En vigueur en date du 18 févr. 1992*

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## **ARRETE du 23 juillet 1992**

*En vigueur en date du 5 août 1992*

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## **ARRETE du 1 mars 1996**

*En vigueur en date du 19 mars 1996*

Article 1er

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 6 juillet 1995 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement.

Article 2

## **ARRETE du 20 janvier 1997**

*En vigueur en date du 30 janv. 1997*

Article 1er

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 4 juillet 1996 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement.

Article 2

Les dispositions de cet avenant sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

susvisée,

- l'avenant du 31 octobre 1989 (un barème annexé) à l'accord du 27 novembre 1986 (agents fonctionnels, agents d'encadrement et cadres) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée,

l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les dispositions de ces deux avenants sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Les dispositions de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 25 septembre 1991 (une annexe) relatives à la retraite complémentaire conclu dans le cadre de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Les dispositions de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 1er avril 1992 (trois barèmes annexés) conclu dans le cadre de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

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° 95-32 en date du 4 octobre 1995, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

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° 96-30 en date du 13 septembre 1996, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

## ARRETE du 10 juillet 1997

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 1997*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord Searilas du 23 avril 1997 (un barème annexé) en ce qui concerne le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

## ARRETE du 4 février 1999

*En vigueur en date du 16 févr. 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord Saeilrs du 22 septembre 1998 en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 4 février 1999

*En vigueur en date du 16 févr. 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 25 février 1998 (Capital temps de formation) en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5 (Modalités spécifiques d'application du " co-investissement ") est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

## ARRETE du 25 mai 1999

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord sur l'organisation du travail du 16 février 1999 en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Contenus collectifs n° 97-21 en date du 4 juillet 1997, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Contenus collectifs n° 98-47 en date du 31 décembre 1998, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Contenus collectifs n° 98-18 en date du 5 juin 1998, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Les termes " ou sur l'année civile " figurant au premier alinéa de l'article 16 sont exclus de l'extension.

L'article 25 est exclu de l'extension.

Le premier alinéa du paragraphe 3-1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Le second alinéa du paragraphe 3-2 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps

de travail.

Le premier alinéa du paragraphe 3-2 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

L'article 12 est étendu sous réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le second point du premier alinéa du paragraphe 15-3 de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 susvisé.

Le paragraphe 15-6 de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 juin 1998 susvisé.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

## **ARRETE du 2 mars 2000**

*En vigueur en date du 12 mars 2000*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cadres dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fédération de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 21 septembre 1999 (formation professionnelle des conducteurs routiers) en ce qui concerne la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à

## **ARRETE du 14 avril 2005**

*En vigueur en date du 27 avr. 2005*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cadres dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fédération de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 6 octobre 2004 sur le développement de la formation professionnelle en ce qui concerne la convention collective susvisée.

Le premier alinéa du 11-1 (Droit individuel à la formation) de l'article 11 (Modalités particulières) du titre IV (De la formation professionnelle tout au long de la vie) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes de l'accord ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits soit au moins égal à

L'article 17 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

L'article VI est étendu sous réserve de l'application du II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à l'égard de la convention collective du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux dispositions prévues par ledit accord.

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, Fiche des Conventions collectives n° 99-12 en date du 30 avril 1999, diffusée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 €).

de l'extension de la convention collective du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux dispositions prévues par ledit accord.

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, Fiche des Conventions collectives n° 99/46 en date du 17 décembre 1999, diffusée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

une durée de 120 heures sur six ans d'ancienneté.

Le troisième point du deuxième paragraphe du 14-1 (Entreprises de dix salariés et plus) de l'article 14 (Participation au développement de la formation professionnelle continue) du titre VII (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article L. 961-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à l'égard de la convention collective du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux dispositions prévues par ledit accord.

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, fascicules conventionnels catégoriels n° 2004/50,

## ARRETE du 7 décembre 2005

*En vigueur en date du 16 déc. 2005*

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'annexe n° 2 du 26 avril 2005 à l'accord du 6 octobre 2004 sur le développement de la formation professionnelle continue prévue dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 3 février 2006

*En vigueur en date du 11 févr. 2006*

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de :

- l'accord du 26 avril 2005, relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'avant-dernier alinéa de l'article X (Mutualisation des garanties) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

- l'annexe du 26 avril 2005 à l'accord relatif à la prévoyance précité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'annexe n° 3 du 29 juin 2005, relative au passage à la formation, à

## ARRETE du 31 mai 2006

*En vigueur en date du 10 juin 2006*

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de l'accord de prévoyance du 10 juillet 1996 concernant les personnes des entreprises de fabrication de l'ameublement, tel qu'étendu par l'arrêté du 12 août 1998, les dispositions :

- de l'avenant n° 6 du 9 septembre 2005 à l'accord de prévoyance du 10 juillet 1996 susvisé ;

- de l'avenant n° 1 du 9 septembre 2005 à l'accord de prévoyance du 26 avril 2005 susvisé.

à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à compter et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnels catégoriels n° 2005/21, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

l'accord du 6 octobre 2004 sur le développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des annexes susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à compter et aux conditions prévues par l'accord et les annexes.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord et des annexes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules catégoriels n° 2005/25 et n° 2005/37, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des annexes susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à compter 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 Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Le texte des annexes susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnels catégoriels n° 2005/45, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

## ARRETE du 23 octobre 2006

*En vigueur en date du 3 nov. 2006*

### Article 1er

Sont rduenes obligatoires, puor tuos les emyrleupos et tuos les salariés copimrs dnas le camhp d'application de la cteovonnin cvleciolte noatialne de la frbaaiocin du 14 jenviar 1986, tel que modifié par l'accord du 28 sempbere 1989, les dipositsins de l'accord du 30 mai 2006, rtleiaf au barème msuenel des salaires, cnlocu dnas le carde de la coieotnnvn citvlleoce ninotalae susvisée, suos réserve de l'application des dstisioinops réglementaires paontrt ftoixian du saraile mnuiimm ioosfsreinrnnepitel de croissance.

## ARRETE du 15 mars 2007

*En vigueur en date du 27 mars 2007*

### Article 1er

Sont reudnes obligatoires, puor tuos les eymrolpeus et tuos les salariés cmrpois dnas le cmhap d'application de la cieonntovn celtiovcle nltnioaae de la faaitoibcrn du 14 jnievar 1986 tel que modifié par l'accord du 28 strmeepbe 1989, les dtonioisisp de l'avenant du 14 smeebptre 2006 à l'accord du 21 sbmpertee 1999 rtleiaf à la faortomin prsnfloesoelne des crcnuodutes rurtieos cnoclu dnas le crdae de la cnvenootin ceicltovre naotalnie susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 28 mars 2007

*En vigueur en date du 6 avr. 2007*

### Article 1er

Sont reundes obligatoires, puor tuos les erleymuops et tuos les salariés cpmrios dnas le cahmp d'application de la cintovenon cetillcove ntaanonile de la ftiarbocain de l'ameublement du 14 janveir 1986, tel que modifié par l'accord du 28 smpretebe 1989, les dtopsisionis de l'accord du 22 nbmrvoee 2006 railetf aux srlaeias cloncu dnas le cdare de la cetvononin clloctviee natolanie susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 16 juillet 2007

*En vigueur en date du 24 juil. 2007*

### Article 1er

Sont rdeunes obligatoires, puor tuos les eorlmpueys et tuos les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application de la cetnonivon cecllovitie nltinoaae de la ftrcbiaoian du 14 jnaievr 1986, tel que modifié par l'accord du 28 smtrebepe 1989, les dsoistpioins de l'avenant n° 1 du 31 jnveiar 2007 à l'accord du 6 oocbrte 2004 sur le développement de la fiaomotrn professionnelle, cnolcu

### Article 2

L'extension des eeffts et snncioats de l'accord susvisé est fatie à detar de la pcoiblaiutn du présent arrêté puor la durée rnsatt à coirur et aux conniidtos prévues par ledit accord.

### Article 3

Le dteceiurr général du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ocffieil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biuleltn oeciffil du ministère, fucalisce coonetnvnins cltieeoclvns n° 2006/26, dlsbipinoe à la Dtrecoiin des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,61 Euros.

L'extension des eetfts et soianctns de l'avenant à l'accord susvisé est ftaie à detar de la puacotiibln du présent arrêté puor la durée rnsaett à curoir et aux cnidotnios prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le ditecurer général du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oieifcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btlleuin ociefifl du ministère, fcauslice ctiennvonos ctlecivoels n° 2006/40, dbionpsile à la Diitreocn des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,80 Euros.

L'extension des eetfts et sntacoins de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pitbualocin du présent arrêté puor la durée raesntt à croiur et aux cntooniids prévues par leidt avenant.

### Article 3

Le diceturer général du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ociifefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blueitln ocefiifl du ministère, flccsaiue cneivotonns cletvoclies n° 2007/4, dloispnibe à la Dcioeritn des Jounraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,80 euros.

dnas le cdare de la cvtonieonn ciloevlcte ntinaloae susvisée.

L'article 15.5.2 est étendu suos réserve de l'application des dsioniotpiss de l'article R. 964-16-1 (6°), alinéa 3, du cdoe du triaavl aux teemrs dsluqeeels le mtaonnt pirs en cgrahe par les oasgmreins creulotlecs prateiiras agréés cnueovrt tuot ou patrie des fiars pédagogiques ansii que, le cas échéant, des faris de tasnrprot et d'hébergement crordsnaponet à des dépenses efmectvnfeiet réalisées, et non à un forfait, mias ne cervnuot pas la rémunération des sgreataiis ni, le cas échéant, l'allocation de formation.

## Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 1er 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 des avis et décisions n° 2007/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 19 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 22 mars 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### 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.

Fait le 19 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14

janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les dispositions des points 9 et 10 de l'article 7 sont étendues sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail qui encadre les attributions du conseil d'administration de l'OPCA et le rôle des sections paritaires professionnelles.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### 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.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)**

**JORF n°0289 du 13 décembre 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le second alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'une annexe à un avenant**

## **à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)**

**JORF n°0008 du 10 janvier 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'annexe 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 8 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclue dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'annexe susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite annexe.

### **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.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'annexe susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 29 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)**

**JORF n°0140 du 9 juin 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 23 octobre 2019

relatif aux salaires professionnels catégoriels minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## 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.

Fait le 29 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'une annexe à un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

**JORF n°0276 du 14 novembre 2020**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'accord du 27 novembre 2019 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## 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.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,  
P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/16, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

**JORF n°0276 du 14 novembre 2020**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 19 octobre 2019 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,  
P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/04, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

# Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

JORF n°0306 du 19 décembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'avenant n° 9 du 26 mai 2020 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du maintien de la garantie invalidité au bénéfice des salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dit « dérogatoire » en application de l'accord collectif du 26 avril 2005 étendu.

Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 28 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

JORF n°0314 du 29 décembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14

janvier 1986, les stipulations de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les deux premiers alinéas de l'article 8 l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)

JORF n°0024 du 28 janvier 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 16 février 1999 relatif aux contingents d'heures supplémentaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5 est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)**

**JORF n°0126 du 2 juin 2021**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'accord du 4 février 2021 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel

du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'accord du 15 janvier 2021 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (n° 1411) et de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)**

**JORF n°0226 du 28 septembre 2021**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les stipulations de l'accord du 28 mai 2021 relatif à la fusion des champs d'application respectifs des conventions collectives de la branche de la fabrication de l'ameublement et de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).