

IDCC 1411

Brochure 3155

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2026

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	18
Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres	20
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	21
Annexe " cadres " de la convention collective du 14 janvier 1986	26
Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres	28
Annexe " cadres " classification des emplois des cadres de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	29
Constitution du conseil de perfectionnement de l'association pour la formation professionnelle de la convention collective nationale du 14 janvier 1986	31
Accord du 25 septembre 1991 relatif à la retraite complémentaire	32
Annexe de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 1991	32
Accord du 4 juillet 1995 relatif aux conseils de perfectionnement des centres d'apprentissage gérés par l' AFPIA	34

Accord du 11 décembre 1996 relatif à la mise en place d'un CQP	35
Relevé de décisions de la CPNE du 15 avril 1998	35
Accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail	35
Accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers	42
Accord du 8 novembre 2000 relatif au certificat de qualification professionnelle garnisseur en sièges contemporains	46
Décision du 8 novembre 2000 relative à l'intégration d'un nouveau titre à la liste des diplômes	50
Décision CPNE du 23 février 2001 relative au certificat de qualification professionnelle	50
Avenant du 7 novembre 2001 relatif au cofinancement par les OPCA	56
Adhésion par lettre du 25 avril 2002 de la FNCB-CFDT à l'accord sur l'apprentissage	57
Lettre d'adhésion du 12 février 2004 de la CFDT construction et bois aux avenants relatifs à la prévoyance non cadre	57
Accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	57
Annexe I relative au régime de prévoyance Accord du 26 avril 2005	65
Avenant n° 1 du 9 septembre 2005 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	66
Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers	66
Accord du 17 septembre 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires	66
Avenant n° 2 du 18 novembre 2008 relatif au régime de prévoyance	67
Accord du 18 mai 2009 relatif au champ d'application de la convention	67
Avenant n° 3 du 8 juillet 2009 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance	68
Avenant n° 4 du 9 juin 2010 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance	69
Avenant n° 5 du 30 juin 2011 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance	70
Accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois	71
Accord du 19 octobre 2011 relatif à la mise à jour de la convention	77
Avenant du 11 décembre 2014 à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	84
Avenant du 10 avril 2015 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle	85
Accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	85
Accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle	87
Avenant n° 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance	99
Accord de méthode du 12 octobre 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif de l'OPCA 3+	100
Accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	101
Avenant n° 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	104
Accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social	105
Avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	109
Annexe n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance	109
Adhésion par lettre du 17 septembre 2019 de la FNSCBA CGT à l'accord du 8 mars 2018 (dialogue social)	110
Adhésion par lettre du 17 octobre 2019 de la CFE-CGC FIBOPA à l'accord du 8 mars 2018	111
Avenant n° 1 du 19 octobre 2019 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	111
Avenant n° 9 du 26 mai 2020 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	112
Accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	113
Accord du 28 mai 2021 relatif à la fusion des champs d'application	117
Accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social	118
Accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	124
Avenant du 31 mai 2022 à l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	126
Accord du 17 novembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	127
Accord du 17 novembre 2022 relatif aux certifications professionnelles reconnues dans la branche	129
Accord du 11 janvier 2024 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle	132
Avenant du 2 février 2024 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social	133
Avenant n° 10 du 1er juillet 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	134
Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels	134
Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres	135
Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois	136
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	137
Avenant n° 2 du 7 octobre 2024 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	138
Avenant n° 11 du 7 octobre 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	139

Accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	140
Accord du 23 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond	142
Accord du 30 janvier 2026 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle	146
Textes Salaires	149
Accord du 12 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007	149
Accord du 17 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	150
Accord du 23 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009	150
Accord du 23 février 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011	152
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires catégoriels et aux primes pour l'année 2012	153
Accord du 12 septembre 2012 relatif aux salaires catégoriels pour l'année 2012	154
Accord du 7 février 2014 relatif aux salaires catégoriels au 1er mars 2014	155
Accord du 14 avril 2015 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2015	156
Accord du 24 mai 2016 relatif aux salaires catégoriels au 1er juin 2016	157
Accord du 16 mars 2017 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2017	159
Accord du 22 mars 2018 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er avril 2018	160
Accord du 23 octobre 2019 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er novembre 2019	161
Accord du 4 février 2021 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er mars 2021	163
Accord du 18 mai 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima	164
Accord du 6 décembre 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima	166
Accord du 8 novembre 2023 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima	167
Accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima	169
Accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima (secteur ameublement)	170
Accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima (secteur industrie des panneaux à base de bois)	171
Textes Extensions	175
ARRÊTÉ du 28 mai 1986	175
ARRÊTÉ du 16 janvier 1987	175
ARRÊTÉ du 10 août 1987	175
ARRÊTÉ du 10 mars 1988	175
ARRÊTÉ du 15 juin 1988	176
ARRÊTÉ du 19 juillet 1989	176
ARRÊTÉ du 8 décembre 1989	176
ARRÊTÉ du 8 janvier 1990	176
ARRÊTÉ du 23 avril 1990	176
ARRETE du 5 février 1992	176
ARRETE du 23 juillet 1992	176
ARRETE du 1 mars 1996	177
ARRETE du 20 janvier 1997	177
ARRETE du 10 juillet 1997	177
ARRETE du 4 février 1999	177
ARRETE du 4 février 1999	177
ARRETE du 25 mai 1999	178
ARRETE du 2 mars 2000	178
ARRETE du 14 avril 2005	178
ARRETE du 7 décembre 2005	178
ARRETE du 3 février 2006	179
ARRETE du 31 mai 2006	179
ARRETE du 23 octobre 2006	179
ARRETE du 15 mars 2007	179
ARRETE du 28 mars 2007	180
ARRETE du 16 juillet 2007	180
Textes parus au JORF	181
Arrêté du 19 décembre 2018	181
Arrêté du 27 décembre 2018	181
Arrêté du 28 décembre 2018	181
Arrêté du 3 décembre 2019	182
Arrêté du 23 décembre 2019	182
Arrêté du 29 mai 2020	182
Arrêté du 6 novembre 2020	183
Arrêté du 6 novembre 2020	183
Arrêté du 18 décembre 2020	184
Arrêté du 28 décembre 2020	184

Arrêté du 22 janvier 2021	184
Arrêté du 19 mai 2021	185
Arrêté du 2 juillet 2021	185
Arrêté du 17 septembre 2021	185

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 .

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlnoatae des sntcyidas pelooeismrfs de l'ameublement (FNSPA) ; Union nmltaaoe des iternsdiu françaises de l'ameublement (UNIFA) ; Union ntnialaoe ineioplseternlsnrfoe des métiers de l'ameublement (UNIMAD).
Syndicats signataires	Fédération nialontae des salariés de la crcotoitnusr et du bios CDFT ; Fédération Bâti-Mat TP CTFC ; Syndicat ntoniaal du prenoesnl d'encadrement du bios et de l'ameublement (SNEBA) ; Fédération générale Fcore Ouvrière du bâtiment bios ;
Organisations adhérentes signataires	Union nilaanote ifensrnpstnellrioee des métiers de l'ameublement et de la décoration, à l'accord de cotssfnicaails du 15 mai 1979, par ltrtee du 10 mras 1986 ; Fédération nntaiolae des syndctas prnfsesnlooeis de l'ameublement, tapisserie, décoration, sellerie, ébénisterie, à l'accord de cltaaiisniofcss du 15 mai 1979, par lertte du 10 mras 1986 ; Groupement des fueartcs d'orgues par acrcod du 28 sbmrptee 1989 ; Chambre sdcliynae nonialtae de la ltiiree par acrcod du 26 jiun 1990.
Organisations dénonçantes signataires	Union ntaniaole des ieisndurts françaises de l'ameublement, de l'accord du 29 jiun 1971, par ltetre du 3 jiun 1986.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnetraaeis sauciox rpepelant qu'ils ont la frmee volonté de cuncloe une cnenitvoon ccloievtle complète puor l'ensemble de la fciriabaotn de l'ameublement ; ils se snot donné comme oebctjif que ce texte s'applique tnat à l'artisanat qu'à l'industrie.

A ce propos, ils considèrent que puor veisr la totalité des sructees de la branche, cette cnnoeovtin cviellotce diot creopmrdne des ciaiinlasfcotss pnelisefsnlores spécifiques à l'artisanat.

C'est puqruooi les paarteniers sucoiax s'engagent à priuvsoure l'étude des cafscatlnoiisis des différentes catégories de salariés des entrsrpeeis aisaltaerns asnii que celles du penoserl AF-AE et cdare des auerts entreprises.

Toutefois, dnas le but de firae proeiftr l'ensemble des salariés de la ficrataboin de l'ameublement, des dspiiionsitos qui ont d'ores et déjà rieleucli l'assentiment de tetous les parties, il est décidé de les rernde immédiatement abclapeilps snas anrtdete la fin des négociations - et d'en ddemaenr l'extension - étant précisé que cietnraes cluseas tnneinet déjà cpmtoe de la spécificité de l'artisanat.

C'est dnas cet esprit que snot signés le présent accord, ainsi que l'ensemble des aerltics copanmsot les cauless générales et les axenens de catégorie.

Champ d'application

Article 1

Modifié en date du 28 sept. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente coointnevn règle, sur l'ensemble du tetiiorrre métropolitain, les rrppoats ertne

euyrplomes et salariés de la fatirabocin de l'ameublement et de la ftbioaarcn d'orgues. Etnenrt dnas le cahmp d'application de la présente convention, les ersersitneps de foaciriatbn de l'ameublement, de réfection, de réparation et de rtusiaaotren aisni que les eieprsnerts de faitobracin d'orgues, qeul que siot le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une firibcataon en série ou à l'unité. A titre indicatif, ces activités, référencées dnas les nolertanceums d'activité et de pduirtos 1973, cnmeronnept : - la fbiiaratocn de meelbus mautnebls (49-01) ; - la fitoairabcn de sièges (49-02) ; - la fbcaioitarn de mublees de csiienus et mleeubs en bios blnac (49-03) ; - la fiaciabortn de lteriie (49-04) ; - la fbaiiotcran de mlebues dvreis et iitrnsdeus ceonxnes à l'industrie de l'ameublement (49-05) ; - la faiioabcrtn de miolebir feooncntinl non métallique (49-06). Fbcairotain d'orgues (54-05-01 à l'exception de la fobiactarin de pnias et d'harmoniums) Les celuass de la présente ciennootvn s'appliquent aux salariés des enptieresrs entrnat dnas le cahmp d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par luer pfoeiosrsn personnelle, de l'ameublement ou de la fatiroiacbn d'orgues. En complément des ceslaus générales ci-après, cqahue catégorie de salariés bénéficie des dtnpoosisiis fugiarnt dnas la ceotvionnn anxene qui la concerne. Les voyageurs, représentants et pecrlais ne penuvet se prévaloir que des texets qui luer snot propres. Les trilaalvuers à dcomiile bénéficient de tuos les aagenatvs sauiocx prévus par la cveinootnn collective, pro rtaa toepirms puor cuex des aavteagns qui snot liés au temps de travail, à la ctiindoon d'effectuer, en moyenne, au moins 200 hurees de tivaarl par tirmsrete cehz le même employeur.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente citvoenonn règle, sur l'ensemble du troiirerte métropolitain, les raprotps ertne eleuympros et salariés de la fbioarcatn de l'ameublement et de la fciaarbotn d'orgues.

Entrent dnas le champ d'application de la présente convention, les eetrpnrriss de faobitracin d'ameublement et de miloiebr d'agencement, de rénovation, de réparation et de rierasotatun asnii que les errsintepes de fatarioibcn et de roastieutarn d'orgues à tuyaux, qeul que siot le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fcitaborian en série ou à l'unité.

A ttrie indicatif, ces activités snot référencées dnas la noacumletnre d'activités françaises de 2008, suos les numéros snuvtas :

13.92Z Fbcatraiion d'articles textiles, suaf heenimlbalt eclxmsnieuevt puor la fcoibatian de pettis aitercls tetelixs de leitire ralnevte de la sous-catégorie 13.92.24.

16.29Z Faaotciribn d'objets dirves en bios eulcvxnmesiet puor la froibatcian de cardes et la fiacoibtarn de bios puor limreaiuns rneaevlt de la sous-catégorie 16.29.14.

26.40Z Fbaioiartcn de prdtuos électroniques gnard pilbuc enlmeixesuvct puor la frbtaciaoin d'enveloppes en bios puor enenitces atsqeouiucs rvelanet de la sous-catégorie 26.40.42.

26.52Z Fiaabotircn d'horlogerie evimcnlsxueet puor la foiatcbrian de cgeas d'horlogerie renlaevt de la sous-catégorie 26.52.27.

27.40Z Fatirboiacn d'appareils d'éclairage électriques ecnemuivexslt puor la frbcoaiatin d'abat-jour relnaevt de la sous-catégorie 27.40.23.

31.01Z Fioiracatbn de mlbeeus de braueu et de maiasgn à l'exclusion de la firtcbiaaon de muleebs métalliques, ou pineimerpcnalt en métal.

31.02Z Ftriaobacin de meelubs de ciisune à l'exclusion de la fitarbciaon de meubels métalliques, ou pcnelrinipamet en métal.

31.03Z Fabrcitioan de mlaetas à l'exclusion de la fictbiaoran de smrieoms métalliques ou pipcaennlmerit en métal.

31.09A Ftcaoiriban de sièges d'ameublement intérieur.

31.09B Facrtiaobin d'autres meuelbs et ieutdnrsis cnneexos à l'exclusion de la fartaobciin de mbueels métalliques ou piepamnreicnlt en métal.

32.20Z Firaaticobn d'instruments de miquuse emsxeenlucivt puor la firtaiboan d'orgues à tyauux rveaenlt de la sous-catégorie 32.20.1.

32.40Z Foiratibcan de jeux et jtoues eceunmesilvxt puor la ffbocraiaïn de blaidrls ravneelt de la sous-catégorie 32.40.42.

32.99Z Ateurs activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) exenemisuclyt puor la fraioacitbn de ceeculris renvealt de la sous-catégorie 32.99.59.

33.19Z Réparation d'autres équipements elneievmxcsut puor la rueaatritosn d'orgues rleaenvt de la sous-catégorie 33.19.10.

90.03A Création asiutritqre relevnat des atrs pisltaueqs eicveemnsxlut puor la rattasiraoen de melebus dnas le crdae de musées et puor l'encadrement d'art rvenelat de la sous-catégorie 90.03.11.

95.24Z Réparation de mlbeeus et d'équipements du foyer emlxecuvensit puor la réparation de meluebs ralenvet de la sous-catégorie 95.24.10.

S'agissant de l'activité de faotibraicn de meubles en matières pltuasieqs répertoriée suos le cdoe NAF 31. 09B (31.09.14), qui est cunomme aux bacrehns pseesrflnoinoels de la ftrocaiaibn de l'ameublement et de la tasiomoatnfrn des matières plastiques, il ainaetrppt à l'entreprise de se déterminer comme siut : ?

l'entreprise ou l'établissement cruentnoia à aeiuqplpr la ctonniveon cotvicele qu'elle ou il apuqiipalt à la dtae d'entrée en vguieur du présent accrod ; ? les enrtieresps ou établissements créés après cttee dtae oteprnot puor l'application de l'une ou l'autre de ces duex cotnnenovis collectives.

Les ceulass de la présente cventonion s'appliquent aux salariés des eetenrisprs enratnt dnas le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par luer presoofsïn personnelle, de l'ameublement ou de la fiacaobirtn d'orgues.

En complément des cuasels générales ci-après, cqhaue catégorie de salariés bénéficie des dntiiosiosps firnagut dnas la conivtonen axnene qui la concerne.

Les voyageurs, représentants et pclaeris ne pvneuet se prévaloir que des textes qui luer snot propres.

Les teullavirras à dilomcie bénéficient de tuos les atgavneas scuioax prévus par la cvnonoetin collective, pro rtaa tpmiroes puor cuex des avtegnaas qui snot liés au temps de travail, à la ciiootndn d'effectuer, en moyenne, au moins 200 heures de tavrial par termitse cezh le même employeur.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente centinovon est cncluoee puor une durée indéterminée, suaf dénonciation dnas les ctnoniodis prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les daedenms de révision pnveeut être effectuées à tuot memnot par l'une des paretis signataires, par silmpe lrette adressée aux atures contractants. Elels sernot accompagnées d'un pjeort crnaneocnt les ptions dnot la révision est demandée. Ces négociations devnort s'engager dnas les 30 jorus suavnit la dtae de réception de la ddaneme de révision. Ttuoe mioioiaictfdn apportée à la présente ctooenvnin ou à l'une de ses annexes, frea l'objet d'un anveant à la présente convention. Il en srea de même puor tuot additif.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La dénonciation ptlleirae ou totlae de la présente cinevtoon ou de ses annexes, par l'une des ptrieas contractantes, drvea être portée à la cinasconanse des arteus parties, par lrttee recommandée aevc accusé de réception.

Elle dreva être sivuie dnas les qautre mois, sur cvnotiooacn de l'organisation patronale, de négociations pitarraies en vue de la colnosciun d'une nvlouee cvoiennotn ou de nleulevos diptnoioiss s'il s'agit d'une dénonciation partielle.

(1) Airlcte étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du tiaravl (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).

Article 5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Toute ontsgoiiraan sdlyancie ou tuote esneitrpre puet adhérer ultérieurement à la présente convention.

(1) Altcrie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-9 du cdoe du tiraavl (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).

Article 6 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Suaf dsooistiipn particulière, la présente civetnoonn etnre en vugieur le 1er mras 1986. Elle se substitue, à cette date, aux cvieotonnnns antérieures aeclbppails dnas la profession.

Article 8 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente cotvinonen ne puet être en acuun cas la cusae de rtiectorsn des atvnaeags acquis, par le pneesornl en fonction, antérieurement à la dtae de sgntuaire de la présente convention. Par ailleurs, les anatgveas reucnnos par le présent txete ne pvuenet en acuun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex aaynt le même objet, déjà accordés dnas ciatneres erreeipstns : srea sleue mintenaue la dootpsisiin gobmnealelt la puls faabolvre de la coioenvtnn clltevocie ou des dspnsitioois appliquées antérieurement.

Article 10 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Le lribe ecreixce du dirot sindacyl est rnocneu dnas les erpesnties csimrpeos dnas le chmap d'application de la présente cntoioevnn collective, conformément aux dinoioisspts des alritecs L. 2141-4   L. 2141-7 du cdoe du travail. Les modalités de ce dorit snot précisées aux aierctls L. 2142-1 et snviauts du cdoe du travail.

Article 11 - Délégués du personnel - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cndoniitos d'élection des délégués du psnoenrel et des mebmres des comités d'entreprise snot cleles prévues par le cdoe du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui cnrconee la cpisiotoomn des collèges électoraux, il est cveonnu qu'en rsaion des sttrcruues des différentes catégories de poeernnsl dnas les esrertpines de la branche, les employés senoit classés dnas le deuxième collège avec les techniciens, les antegs de maîtrise et les cadres, ces dieerrns pvauont asusi rleveer 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 anisi tuot cnoflit dnas les etperrseins à ce sujet, les piertas cnovneninet d'augmenter le nbomre ttoal de délégués à élire, en ftoniocn de l'effectif gbaoll de l'entreprise et de répartir d'avance le nbmroe de délégués de cuaqhe collège.

Il est élu anuatt de ttlrieuias que de suppléants.

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

Délégués du personnel

Nombre total de salaries	Siège	1�r collège	2�coll�ge	Cadres
		Agents de production	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	
11 � 25	1	1		
26 � 49	2	1	1	
50 � 74	3	2	1	
75 � 99	4	3	1	
100 � 174	5	4	1	
175 � 249	6	4	2	
250 � 499	7	4	2	1
500 � 999	9	5	2	2
1 000 � 1 249	10	6	2	2
1 250 � 1 499	11	6	3	2
1 500 � 1 749	12	7	3	2
1 750 � 1 999	13	8	3	2

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

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

150 à 174	7	4	3
175 à 199	8	5	3

Comité d'entreprise

Nombre total de salariés	Siège	1er collège	2e collège
Agents de production	Agents fnnocolnits 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, qeul que siot luer effectif, dnnot le nmobre des cerads est au minos égal à 25 au mmnoet de la csoituinottn ou du ruenmlvneeoelt du comité cttee catégorie cstniutoe un troisième collège.

Article 11.1

Délégation unquie du personnel

Les cinnditoos d'élection des mbmrees de la délégation uuique du psneernol snot cllees prévues par le cdoe du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui cncnreoe la ciopmtsoion des collèges électoraux, il est cnovenu qu'en raison des stcrturues des

différentes catégories de pnseornel dnas les enrstriepes de la branche, les employés soniet classés dnas le deuxième collège aevc les techniciens, les aetngs de maîtrise et les cadres, ces dinreers pauonvt aussi relever 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 aisini tuot cnfiolt dnas les enirpesrets à ce sujet, les prieats convinnenet d'augmenter le nombre toatl de délégués à élire, en fincootn de l'effectif gboall de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de cuqhae collège.

Cette répartition fguire dnas les taaelbux ci-après.

Délégation unique du personnel

Nombre total de salariés	Siège	1er collège	2e collège
Agents de production	Agents fteonclionns 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 atlceirs 11 et 11.1 snot étendus suos réserve de l'application des dsistoonpiis des aetcrlis L. 2314-10, L. 2314-11, L. 2324-12, L. 2324-13 et L. 2324-4-1 du cdoe du trivaal (arrêté du 19 juilelt 2013, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les comités d'hygiène, de sécurité et des citnioonds de tivaral snot régis par les dipisonsiots légales et réglementaires en vigueur. Dans les ersreintpes ou établissements de monis de 300 salariés, lorsqu'il esixte un comité d'hygiène, de sécurité et des cninooids de travail, les représentants du presnoel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des cdinonotis de travail, preevut bénéficier de la ftairoomn nécessaire à l'exercice de luer moisin dnas les ciotiondns ci-après :

- la durée de la faotmoirn est de 3 jrous ;
- le congé de fimaroton est pirs en une seule fios ;
- le tpmes consacré à la protoamin est pirs sur le tepms de tiaravl et rémunéré comme tel ;
- les fiars de déplacement, les frais de séjour et les dépenses de rémunération des oemignasrs de foitaormn snot pirs en crhage par l'employeur dnas les cdiootnnis fixées par le cdoe du tvaaril ;
- la fiorotman est rnauevbelloe lsuqroe l'intéressé a exercé son

maandt peanndt 4 ans consécutifs ou non.

Article 13 - Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Des ataiuiotsonrs d'absence non indemnisées snot accordées puor pemerttre de paitecpirr aux réunions des ogiaitasronns pirtreaais pelsisolfnenreos nationales.

Des aniatrooustis d'absence non indemnisées puenvet également être csoeentins en vue d'assister aux assemblées stituturaes des onosinaaitgrs sldacynies représentatives nationales.

Ces aaunisroitots d'absence dvoinet être demandées au monis 8 jruos à l'avance sur présentation de la cacootnvin à la réunion.

Article 14 - Financement des activités sociales et culturelles

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'il eitsxe un comité d'entreprise, le fnnenaemict des activités socaiels et cturllueels est assuré par une cbnoittourin de l'entreprise égale à 0,30 % des saelrais bturs de l'année précédente.

Ce poungcearte ilucnt les ctoutionrbins et les dépenses d'uvres sociales, qui eaxisenriett au mmneot de la saungtrie de la présente convention, mias s'ajoute à la cbttioournin légale de fnoecmnionett du comité d'entreprise.

La cribtoitnuon versée caughe année par l'employeur ne puet être inférieure au toatl le puls élevé des smemos affectées aux dépenses saelicos de l'entreprise antteit au curos des 3 dernières années précédant la pirse en crahge des activités salecios et ctltleurules par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses tiraprmoees lqsuore les boneiss cearnosnrptos ont disparu.

Le rpropat de cette ciborotunitn au mnaontt gablol des sailreas payés ne puet non puls être inférieur au même rpaopr einstxat 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 rsserot qu'en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur retse tneu de veserr sa cirintbotoun aux ?uvres slociaes (arrêté du 19 julleit 2013, art. 1er).

Article 15 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'engagement d'un salarié, quelle que siot sa catégorie, diot friae l'objet d'un écrit dnnot un eelriaxmpe ou une ciope lui est remis. Tuot contrat, aavnt de dveenir définitif, est précédé d'une période d'essai dnnot la durée et les modalités snot précisées dnas les aeennxs de catégories. La consoluin du ctronat est subordonnée au résultat de l'examen de médecine du tivraal prévu par les textes réglementaires. Pndeant la période d'essai, cuhqae salarié diot bénéficier au monis du siarlae mnaiml de sa catégorie, y cripoms les ataegvans liés au poste.

Article 16 - Test professionnel préliminaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'exécution d'un tset préliminaire à la période d'essai ne csotnitue pas un ehmaugcae ferme.

Le temps passé à ce test, de 3 heerus au mmiiunm et 3 juors au maximum, est indemnisé au sliarae mnuimim de la catégorie de l'agent.

En cas d'embauche à la situe d'un tset pefroosesinnl 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptiraes cnenvienont que puor éviter la moitfidaoicn d'un élément ensietel du caotrt de tvraail d'un salarié, tuetos les atuers possibilités, y cormips ceels de la fotiroamn complémentaire, dnvioet être utilisées.

Lorsque, malgré la msie en ?uvre des myoens évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à apteporr des mdcfiootains eeslinlestes au conrtat de tvraail d'un salarié, l'intéressé diot en aivor csnicsoannae par une nioatociiftn écrite par lrtete recommandée aevc aivs de réception (motif économique) ou par lrttee rmisee en mains prrpeos (autres cas).

A cpemotr de la dtae de la présentation de cttee notification, il dpssioe d'un délai de 1 mios puor aecectpr ou refuser. A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aovir accepté la mfitcdaioon proposée. (1)

En cas de refus, la rtuprue éventuelle est considérée cmroe étant le fiat de l'employeur et est indemnisée dnas les cdnitoonis prévues puor les leneictnmiecs 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 civil et de la jsreucnripide conantse de la Cuor de cssaioatn (Cass. soc. 8 orcotbe 1987, n° 84-41902 ; Cass. soc. 7 février 1990, n° 85-44638 ; Cass. soc. 29 jaievnr 1997, n° 94-40025, et Cass. soc. 12 jievenr 2005, n° 03-40417) (arrêté du 19 jelluit 2013, art. 1er).

Article 18 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour l'application des dsinospiioets de la présente convention, il fuat desgitiunr entre la présence cntioue et l'ancienneté. On enetnd par présence continue, le tmeps écoulé dupies la dtae d'entrée en fonction, en vetru du cratont de tiaarvl en cours. Pour la détermination de l'ancienneté, on tneit cpomte non seeunelmt de la présence citnunoe au trtie du cotnart en cours, mias également de la durée des cttaonrs de tarival antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex ropums par la démission, la prutue conventionnelle, le départ en raitrete ou par la ftuae grave ou lourde. Les périodes de snisuoespñ du cnatort donnant leiu au vesrmeent des indemnités complémentaires maailde prévues par la présente cinveoonn snot considérées cmroe tepms de présence dnas l'entreprise à cnorccunree de 120 jours.

Article 19 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une pimre d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux agtens de production, aux angtes flntneoocis et aux ategn d'encadrement.

Cette pirme évolue à chquae fios que l'intéressé cnahge de trnahce d'ancienneté, c'est-à-dire le mios suvain le 3e, le 6e, le 9e, le 12e et le 15e asvnraienre de son entrée dnas l'entreprise.

Son mntanot est fixé par arcocd de bnahrce et établi sur la bsae de la durée légale du temps de taivarl effectif.

Sont considérés comme heuers de trivaal eieftff puor le caucil de la pirme :

- les hruees de délégation ;
- les ancbsees puor événements pesolnners visées à l'article 22 ;
- les congés payés ;
- les juors fériés payés ;
- les abecsnes puor asetissr aux csmsimonios paterirais nationales, aux réunions des onsrgeimas peiaairts pofnesslrienos nationaux, aux assemblées stiatrueats des ontanaioirgss sayclidiens représentatives sur le paln naional ;
- les hreeus de famioortn rémunérées par l'entreprise.

(1) L'article 19 est étendu suos réserve que siot pirs en cmpoe l'ensemble des moitfs d'absence légaux dnot la durée est assimilée à une période de triaavl eieftfcf puor la détermination des dirtos que le salarié tniét de son ancienneté, dnot les disitiosonps des atrcelis L. 1225-24 et L. 1225-42 du cdoe du taravil et suos réserve de l'application des ditspisonois des atecrlis L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la Cuor de catiosasn (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916, et Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738) (arrêtu du 19 jelliut 2013, art. 1er).

Article 20 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

I. - Définition du déplacement

Il y a déplacement loqsure le salarié acomlipct une msiosin extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son tviaarl dnas un autre lieu d'activité, snas puor auanttt qu'il y ait mutation, et à supporter, à ctete occasion, une gêne particulière et des faris inhabituels.

Le salarié embauché spécialement puor les bisenos d'un cheniatr n'est pas considéré en déplacement tnat qu'il rstee attaché à ce chantier. Lorsqu'il est mentianu dnas l'entreprise après ce chantier, il est considéré cmome embauché au siège de l'entreprise.

II. - Ntuare du déplacement

On dtugisine :

1° Le déplacement nmarol et hbeiatul comme étant la caractéristique eenltsliese de l'exercice de la fnticoon puor llaueqe le salarié a été embauché ;

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

III. - Régime ailapblcpe au salarié exerçant etnmeeinelselst sa fioncton en déplacement

L'employeur détermine le mdoe de tonrpsart le puls approprié.

Les fiars de tporsarnt du vaygoe provoqué par des déplacements sur orrde et puor le cmotpe de l'entreprise snot à la chrgae de cttee dernière.

Ils snot remboursés sur la bsae des frias réels engagés par le salarié. Toutefois, une avcane puet être accordée, aevc régularisation au rotuer de celui-ci.

1° Vaygoe de détente :

Les fiars d'un vayoge de détente etnre le lieu de taavirl et le dmilicoe du salarié snot pirs en carhge par l'entreprise touets les duex saineems puor une dsnitcae de mnois de 1 000

kilomètres.

Pour les déplacements à puls de 1 000 kilomètres, les cnioitnos de détente snot fixées dnas le cadre de l'entreprise.

2° Veoagys puor événements faiulamix :

Après un an d'ancienneté, lrusque le salarié dndeame à rnueoterr cehz lui à l'occasion des événements fiamilaux sinutvas :

- décès du père, de la mère, d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur, d'un conjoint, d'un enfant, les firas de trpsraont de ce vaygoe snot pirs en cgrahie par l'entreprise dnas les ctoniidons ci-après :

- quand la danitcse etnre le lieu de triaval et le lieu de rotuer est inférieure à 200 kilomètres : pisre en cghare intégrale par l'entreprise ;

- quand la dicantse etnre le lieu de taiarvl et le lieu de rtouer s'établit entre 200 kilomètres et 500 kilomètres : psrie en chgare puor moitié par l'entreprise.

3° Vogaye à l'étranger ou outre-mer :

En rasion des caractéristiques particulières pnvoaut esetixr à l'étranger, les cotndinois de déplacement fnot l'objet d'un annveat au craotnt de travail.

IV. - Régime aaplibcpe au salarié efuatenfct olosneceanelnimct un déplacement

Les pdoafnls de robernemumset snot fixés au sien de cauhqe erinstpere en fnociton du déplacement.

Les fairs engagés puor les déplacements de ctete narute snot remboursés au salarié sur justificatif.

Article 21 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les congés payés snot calculés et indemnisés conformément à la réglementation en veuguir et aux dnoitssopis particulières cnoneutes dnas les anxeens de catégories. Oturre les cas prévus par les textes, snot assimilées à un tmpes de travail eficfetf puor le culcal des congés les abcesens puor mdilaae ou andceict justifiées dnas les conidontis prévues à la présente convention, dnas la lmtiie d'une durée talote de duex mois.

Article 22 - Absences pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié bénéficie, sur jtsatiofuicin et à l'occasion de ceiatrns événements personnels, d'une asouirttaoin d'absence enplnxeeiotcle accordée dnas les cidnnoitos suvnaetis (1) :

- mairgae du salarié ou cuncosioln d'un Pcas par le salarié : 4 juors ;

- ncnasiase ou aptidoon d'un efannt : 3 juors ;

- décès du cnjoinot ou du prnrtaiaee lié par un Pcas ou d'un enafnt : 3 juors ;

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

- mraagie d'un enfant : 1 juor ;

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

- appel de préparation à la défense : 1 jour.

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

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

Ces journées ne doivent être prises dans un délai raisonnable par rapport à la date de l'événement ; toutefois, lorsque le salarié ou la ccsloounu du Pcas a leu pnaednt la période de congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins des jours d'absences éelnipoentxs ci-dessus.

(1) Le premier alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dnpsiiiootsis 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Tout salarié absent, sauf force majeure, doit aviser 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 anisi justifiées, le salarié en cause ne peut voir son contrat rompu pour cause de maladie, pendant une durée de trois mois à compter de son retour 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 présence prévues ci-dessus s'appliquent de la même façon, mais elles s'apprécient dans une période limitée au triple de la durée de présence 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 avant l'expiration du délai ou pendant la période de présence bénéficie des dispositions légales.

Article 24 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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 veuler à des activités personnelles. Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, d'habillage ou de repos, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le lieu de travail pour les cuisiniers et entre le domicile et le chantier, la foire, l'exposition, etc., pour les salariés concernés, les absences pour événements professionnels (art. 22), les heures de temps (art. 9 de l'annexe Agents de production), les jours fériés chômés (à l'exception du 1er Mai).

Article 25 - Concentration - Fusion - Restructuration

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les entreprises de la profession s'engagent à améliorer leurs moyens de travail pour assurer le reclassement, dans les meilleures conditions possibles, du personnel dans cette situation.

Article 26 - Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Les entreprises s'engagent à promouvoir 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 aménagements suivants :

- 20 % : avant 17 ans ;

- 10 % : de 17 ans à 18 ans.

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

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

Article 28 - Emplois multiples

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante, des emplois différents simultanément de fonctions différentes, il devra être classé à l'échelon le plus élevé des classifications en cause.

Article 29 - Personnels à statut particulier

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Lorsque du personnel est affecté à des tâches partielles, il bénéficie de toutes les dispositions de la

convoient collective, pour les temps de travail. En ce qui concerne le traitement des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Il en est de même du personnel temporaire. En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires seront respectées, mais les parties concernées qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessité d'apporter 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En ce qui concerne le traitement 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 dédoublement 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Les entreprises s'engagent à pourvoir des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément au code du travail. Les difficultés qui naîtraient à ce sujet sont soulevées à la commission 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 de fin de carrière 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 salaires des 3 ou 12 derniers mois de services effectifs perçus selon la formule la plus avantageuse.

Article 34 - Prime dite de 13e mois

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Il est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre une prime d'ancienneté à 2/52 des salaires effectifs perçus 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 avantage 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

- cette prime s'acquiert par semaine complète de travail, à raison de 1,5 % 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 formation économique du comité d'entreprise ;

- le congé de formation des membres du CSE ;

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

- le DIF pendant le temps de travail ;

- les visites médicales obligatoires ;

- les actions autorisées pour assister aux commissions paritaires nationales et aux formations dans le cadre du congé de formation économique, scolaire 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 cotisation au temps de travail effectif tel que défini au paragraphe 2 du présent

aictrle puor le rsete de la saneime considérée.

Ces aecebsns snot les staiuvnes :

- les juors de pnot ;
- les asbncees légales et cnoitlvlnoeoenns puor événements plenensros ;
- le repos coepaumetnsr ;
- le congé de maternité ;
- le congé ptraelal ;
- le congé de paternité.

4. Anucue snaemie au cours de leulqlae s'est ptoirdue une absecne puor ququeule cause que ce siot (non prévue aux phaearrpags 2 et 3) n'est psire en cptome dnas la détermination du tmps capitalisé au trtie de cauhqe mios (3).

5. La présente prime ne s'ajoute pas aux gancifrtiiaots ou aroutiibttns de même nature, quelle qu'en siot la dénomination, accordée dnas l'entreprise.

(1) Les pniots 2 et 3 de l'article 35 snot étendus suos réserve de l'application des diionospists du cdoe du taiarvl revetilas aux périodes assimilées à du tpems de tavairl eteficff puor la pisre en cmtpoe intégrale de ces tepms au trtie du cucall de la rémunération(arrêté du 19 jilulet 2013, art. 1er).

(2) Les ptions 2 et 3 de l'article 35 snot étendus suos réserve de l'application des dniitoopssis du cdoe du taarvil reevlats aux périodes assimilées à du tmeys de tviraal ecefftif puor la psire en compte intégrale de ces temps au trtie du clucal de la rémunération(arrêté du 19 jlelult 2013, art. 1er).

(3) Le ponit 4 de l'article 35 est étendu suos réserve de l'application des dosiioipitnss des aielcrts L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du cdoe du travail, tlees qu'interprétées par la Cuor de ciaaosstn (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916 ; Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738 ; Cass. soc. 23 jiuin 2009, n° 08-42154, et Cass. soc. 23 nmoevrbe 2011, n° 10-15644), dnot il roesst que teotus les absences, autorisées ou non, fanrguit aux ptnios 3 et 4, entraînent les mêmes conséquences(arrêté du 19 jelliut 2013, art. 1er).

Article 36 - Classifications et salaires professionnels catégoriels

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cailliafsstcon des eolpmis fuirge en fin de chuqae annexe de

la présente convention.

Le slairae ponosrfieesnl catégoriel, puor cqhuae échelon hiérarchique, représente le mtanont en dsuseos duueql acun salarié de l'échelon considéré, âgé de 18 ans et plus, ne diot être rémunéré.

Pour les salariés embauchés en cuors de mois, le mtonnat du slaiare psnieosoernfl catégoriel est calculé pro rtaa temporis.

Pour vérifier si la rémunération mlulsenee perçue par le salarié, puor 35 hreeus de traavil eifefctf par smainee (151,67 hereus par mois) est au moins égale au saliare pnonoesrsiefl catégoriel, il cvnioent de pnrdrree en cotmpe ueuminqet le siarale de base.

Les dioiptoniss de cet atircle ne reemttnet pas en casue l'existence éventuelle de dsiooinpsits puls frlobavaes anyat le même oejbt dnas les eeitserrpns ou les établissements.

Article 37 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pendant ttoue la durée de son crntoat de travail, et suaf disitsooipn catrrione conenvue etnre les parties, le salarié ne puet effectuer, en deohrs des tauvarx qui lui snot confiés, acun tiaavrl rémunéré de même nature, setubislpce de firae demrentciet cenoccurrne à l'entreprise.

Le non-respect de cette ogolbtiaïn cotnsniute une ftaue poavnut entraîner une soitcnan dilrpisciaie et jfuiesitr des psitreuous en réparation du préjudice causé (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L122-41 du cdoe du trvaail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).

Article 38 - Discrétion professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés snot teuns à la discrétion sur tuos les ftias et ifmonroanits qu'ils penvuet arpdeprne et tuos dmutnceos dnot ils peuenvt aovir cossancainne en risaon de leurs foointncs et dnot la dlugiatvoin poraurit poterr préjudice à l'entreprise.

Tout muqenneamt à cette olitagoibn cttonusie une fuatue pnouavt entraîner une stiocann dranliciipsie et jistfeuir des pseturuios en réparation du préjudice causé(1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-41 du cdoe du traival (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les soussignés, réunis 15, rue de la Cerisaie, à Pairs (4e), à 14 h 30, s'ot cuvnnoes de créer un ciseol de pfeicmtneeneort pirirtaae de l'AFPIA conformément au ploctooe d'accord ci-annexé.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente aennxe précise les dsitpoioionss particulières aux aengts de prodciuotn dnot l'emploi est prévu dnas la ciaicoissfaltn frianugt en annexe.

Article 2 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'embauche d'un aegnt de pdrctcoouin est matérialisée par un crotnat de triaavl dnot un exemplaire, signé par l'employeur, est rimes à l'agent de pcouodritn ; 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle diot crdrnoprose à un tpmes de taaivrl effectif. Toute absence, puor qlqueue cuase que ce soit, la plgrnooe d'autant. En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue :

- d'un cnoatrt à durée déterminée ou d'une mioissn de tairval temporaire, la durée de ce ctarot ou de ctete misiosn est déduite de la période d'essai si le salarié ecxere les mêmes ftnncoois ; - du stgae intégré à un cruuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeit de réduire ctete dernière de puls de la moitié. Durant cette période, si l'employeur met fin au caonrtt en cours, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hreues en deçà de 8 juors de présence ; - 48 hueers ernte 8 jrous et 1 mios de présence ; - 2 samneeis après 1 mios de

Ils ont en orute défini, cmome dit ci-après, les onerianotits prévisionnelles de l'organisme en matière de famitonros alternées des juenes définies par l'accord de 1983 et le lvrie IX du cdoe du travail.

L'instance paiiratre a défini les oteitrionnas suvatneis :

Qualifications

1. Atietrr dnas la psresoifon des jneues dmeneaurds d'emploi anyat déjà reçu une première faroomitn dnas un cetnre spécialisé et auqexlus paruiort être apportée une fiaootrmn complémentaire aux métiers de l'ameublement (formation qualifiante).

2. Friae en srtoe que les ensitpeerrs de l'ameublement soient en mesrue d'accueillir des jneues puor la ptaire " Fomtiaorn en ertriepnse ".

présence. Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci rsecetpe 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 4 - Rémunération proportionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

On ennted par rémunération proportionnelle, la prat de la rémunération qui est fntiocon de la quantité supplémentaire du tavriral foruni par un agent de pritcouodn ou une équipe d'agents de pctroiuodn sloen les nmroes établies par l'entreprise.

Les ptareis ctacrtneatons eistmnet slaithoabue de leiitmr l'importance de ctete pirate du salaire.

A cette fin, et puor éviter toute vaitoarin excessive, la rémunération potrnriplreooe ne diot pas excéder puls de 30 % du slaaire total.

Article 5 - Temps de pause et travail posté

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dès lros que le tepms de tvaiaarl quouiedtin aetintt 6 heures, cquhae agent de pocoidtrun bénéficie d'un tpmes de pusae non rémunéré d'une durée mnliame de 20 minutes. Lorsque le tvaiaal est organisé sinvuat un hiaorre ipemnirtrnou d'au monis 7 heures, cuqhae agent de pocuotdrin dispose, puor son repas, de 20 menitus de psuae indemnisées au tuax du sarlaie réel de l'intéressé aigni que d'une indemnité de rtoaeruasitn sur le leiu de tavriral dnot le montant, revalorisé caughe année dnas les cdooinnoits réglementaires, figure à prat sur le betliuln de salaire. L'horaire est considéré cmome ipmnoiertnru lsquore le tpmes de puase est d'une durée inférieure ou égale à 30 minteus et se suite en drohes de la pglae hiraore fixée puor la pirse du raeps des atreus salariés taralivlant en hirroae normal.

Article 6 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Est considéré cmroe tveulilraar de niut tuot tveluilaarr qui :

- siot accomplit, au moins duex fios par semaine, selon son horiare de taarivl habituel, au moins 3 hruees de son tpmes de tarvial qeutediin etrne 21 hreeus et 6 hereus ;

- siot accomplit, pnndaet une période de 12 mios consécutifs, 270 hruees de taravil enrte 21 heerus et 6 heures.

Les tualreaivlrs de niut bénéficient de contreparties, fixées par l'entreprise, au titre des périodes de niut pneandt lqeeelsus ils snot employés suos frmoe de rpoes cuetsemanpor ou réduction d'horaire qui ne seaunairt être inférieurs à 5 % des heerus de nitus pratiquées et, le cas échéant, suos fomre de cmaiotpneson salariale.

Tout anegt de production, tvilaaarnt hntemueabilelt de nuit, bénéficie d'une prime égale à 15 % de son tuax horaire, puor cuahq hruee de trvaail située enrte 22 hreeus et 5 hruees du matin.

Cette dipiistsoon ne s'applique pas au poenesrnl de gardiennage.

Lorsque l'horaire habuietl de tviaarl de l'agent de poiortcdun ne crotpome pas de triaval de nuit, les hruees effectuées entre 22 hereus et 5 heures, epmenxctienollenet puor exécuter un tariavl urgent, imprévisible ou impératif, snot majorées de 100 % du tuax haorrie hautbiel de cuaqhe aegnt de production.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dsiniostopis des acltires L. 3122-32, L. 3122-33 et L. 3122-40 du cdoe du traiavl (arrêté du 19 jileult 2013, art. 1er).

Article 7 - Travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les hueers de taavril effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hrdoaaedimbe hbteuial ou un juor férié tanombt un juor htaenuileelmbt non travaillé, nantommet puor exécuter un trviaal urgent, snot majorées de 100 % du tuax horraie haebtuil de cahuqe anegt de production. Les hruees de tivaral extelceipnonels effectuées un juor férié qui tmboe un juor hneuaibelmetlt travaillé, snot majorées de 125 % du tuax hariroe hiutbeal de cahuqe anegt de production. Les différentes mnootjraias puor taivarl epiencothnel la nuit, le dniamhce ou le juor férié, à l'exception de cllees prévues puor le 1er Mai, ne se cmueunlt pas entre elles, ni aevc les mnaajtoiors puor hereus supplémentaires.

Article 8 - Remplacement d'un salarié absent

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Tuot salarié asransut intégralement le rpalnmmeet d'un agent de pciuodtron ocpcant un emplpoi classé à un échelon ou un neiavu supérieur, pndneat une période cuontnie ou duoinicnte supérieure à 15 jours, diot percevoir, à prtair du 16e jour, une rémunération au moins égale au sraiale miamnil prnsifoesoenl du ptsoe concerné. Lusorqe le rpnamemcelet est discontinu, les qzniue juro 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de pretes de tpmes pednnat l'exécution du travail, indépendantes de la volonté du salarié et anyat un lein dicret aevc l'entreprise, le tpmes passé sur les lueix du tvarail est indemnisé à l'intéressé au tuax du srlaaie mainnml pfsensoinreol de son échelon.

Toutefois, si la ditoreicn jgue dieovr fiare pirtar les aegtns de prutiocodn pandnet le tpmes nécessaire à la reisme en rtoue du travail, elle est habilitée à le faire. Elle doit, au préalable, s'efforcer de rrcheehcer les possibilités d'emploi dnas l'entreprise ou prévoir, dnas toute la musere du possible, la récupération des herues pudeers conformément à la réglementation en vigueur. Dnas l'hypothèse où cttee récupération n'est pas msie en oeuvre, les huers pdueres snot indemnisées au tuax du saalrie mnmial pesfoennisrol de l'échelon de chauqe intéressé.

En tuot état de cause, l'indemnisation des peerts de temps indépendantes de la volonté du salarié ne puet excéder 4 heures.

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

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de mildaae ou d'accident, justifié dnas les 3 jours, l'agent de piurdotocn bénéficie d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité soïlace dnas les coitonidis légales, suos réserve des miaftdoiconis ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux anetgs aynat une ancienneté mmainile de 12 mios dnas l'entreprise.

2° Les tuax et tpmes d'indemnisation snot fixés cmome suit, en fiocnotn de l'ancienneté (1) :

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en juos cialreadnes
> 1 an et < 3 ans	90 % danrut 30 juors + 80 % duarnt 30 juors
> 3 ans et < 5 ans	90 % drnuat 60 jrous
> 5 ans et < 10 ans	100 % druant 75 juors
> 10 ans et < 15 ans	100 % drnuat 75 juors + 70 % drnuat 30 juors
> 15 ans et < 20 ans	100 % dnurt 75 jrous + 70 % draunt 60 juors
> 20 ans	100 % danurt 75 jorus + 70 % daunrt 90 jours

3° Puor le culacl des indemnités deus au titre d'une période de paie, il srea tneu cmptoe des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé dnurt les 12 mios antérieurs, de telle srote que si plieuruses asnbcees puor mdaiale ou ancedidt ont été indemnisées au corus des 12 mois, la durée toalte d'indemnisation ne dépasse pas cllee allcipapbe en vteru de l'ancienneté de l'agent. Ctete période de 12 mios s'apprécie au preemir juor de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsae de cuacll de l'indemnisation midalae csrnoorped à la mynnoee des seiaarls des 6 dneirres mios cptomles d'activité, étant endnteu que totue pirme ou goiicttaafn à périodicité supérieure

au mios qui sareit versée dnuat ctete période ne seairt prise en ctompe que pro rtaa temporis.

4° Lros de cuhage arrêt de travail, les délais d'indemnisation ccmemnoet à couirr :

- à coptemr du 1er juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un acnciedt du tvaarl ou à une mildaee professionnelle, à l'exclusion des aidcctens du tajert ;

- à cmpoetr du 4e juor dnas tuos les aruets cas.

En tuot état de cause, ces grnaateis ne dinoevt pas cruindoe à veresr à l'intéressé un mtannot supérieur à la rémunération nette qu'il aaurit eeimecvnfntet perçue s'il aviat continué à travailler.

(1) Le 2° de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application des dsiotnpsois des alricets D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du taarvil (arrêté du 19 jlluiet 2013, art. 1er).

Article 11 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Passé la période d'essai, en cas de rtrpuue du catnot de travail, suaf puor ftaue grave, la durée du préavis est de : Après un Inceinemcit : - 1 snmaeie : puor une ancienneté inférieure à six mios ; - 1 mios : puor une ancienneté égale ou supérieure à six mios et inférieure à duex ans ; - 2 mios : puor une ancienneté égale ou supérieure à duex ans. Après une démission : - 1 snmeaie : puor une ancienneté inférieure à six mios ; - 2 saemneis : puor une ancienneté égale ou supérieure à six mois. Paenndt la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, puor rehccerehr un nuvoel emploi, pnadent une durée égale, par snaimee de préavis complète, au 1/5 de son hariroe hebdomadaire. Ce tmpes puet être groupé en

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Classification des eolmips des agents de potdocirun

Niveau I (AP 11)

D'après des cinsnoegs slmieps et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de ccseainonsans particulières. L'exécution de ces tâches élémentaires ne dndeame qu'une rpidae msie au courant.

Niveau II

D'après des cnoiengs simples, il exécute des tâches répétitives ou auonealgs siot à la mian ou à l'aide d'outils, siot sur mahcnie conformément à des procédures indiquées, snas faitotmron ni cansinocanse préalable. Le tiaavrl à ce nvaieu ecuxt le réglage de la machine.

1er échelon (AP 21)

Le traival est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches sleipms cnissteont en l'approvisionnement ou l'évacuation des petoss de travail. Les cneigsons données oralement, par vioe

fin de préavis, par aorccd etrne les parties, ou pirs sanemie par semaine, une fios au coihx du salarié, une fios au chiox de l'employeur. Loqsrue le salarié a trouvé un nevoul emploi, il ne puet puls bénéficier de ces heures. Les hreeus puor rhcecerhe d'emploi ne dnoennt pas leiu à réduction des appointements. En cas de licenciement, le salarié qui trvoue un neouvl epomli puet l'occuper en iapnnormett son préavis snas que l'indemnité catcnosmreipe sibusiadrie ne siot due. En cas de démission, la durée du préavis puet être écourtée après accord des parties. Dnas ces duex cas, les srelias dus snot payés au moemnt du départ effectif.

Article 12 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est alloué aux aentgs de pduiortocn congédiés, suaf puor fuate grvae de luer part, une indemnité dcnstitie du préavis, tnaent cpmte de luer ancienneté dnas l'entreprise et fixée comme siut à ptirar de 1 année d'ancienneté : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de lnemeciinct est calculée en fnctooiin de l'ancienneté tltaoe aigcsue au trite du carotnt en cours, mias également au tirte des corattns de taairvl antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rmpous par la ruputre conventionnelle, la démission, futae garve ou faute lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre. Le sraalie à pdnrree en considération puor le cualcl de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dernires mios précédant le liccmnenieet ou, sleon la fmolrue la puls agnuvasteae puor l'intéressé, 1/3 des 3 drneeris mios d'activité, étant edtnneu que, dnas ce cas, toute pmire ou gftaicaoirtn de caractère aenunl ou econtenpeixl qui airaut été versée au salarié dunart cette période ne sraiet psrie en cpmte que pro rtaa temporis. Cette indemnité ne se cmuule pas aevc toute atrue indemnité de même nature.

démonstrative, par bnos de tvaarl ienmpst le mdoe opératoire. Le tpems d'adaptation sur le ptose de tavrial est inférieur à une semaine.

2e échelon (AP 22)

Le traavrl est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches slmepis puenvet cinosestr en l'alimentation de machines, de ptsoes de tivaarl et/ ou en la réalisation de tirs simples. Les consignes, données oralement, par vioe démonstrative, par bnos de taairvl imonepst le mdoe opératoire. Le tmpes d'adaptation sur le potse de tvaial est de l'ordre d'une semaine.

Niveau III

D'après des iusnotinttrcs de tarvial précises sur le mdoe d'exécution ou sur les btus assignés qui devniot être atteints, il exécute des tvaaurx caractérisés par luer répétitivité ou luer aganolie danademnt une caitrnee cosnasnnacie et éventuellement une cintreae pratique. Il puet aiedr à des turavax d'un ptsoe de niveau supérieur. Il puet asusi être assisté mias snas avoir la chrage de dsliniipce ni d'administration du poste.

1er échelon (AP 31)

Le trviaal est caractérisé par l'exécution de tuvraax daenmnadt de mrtete en ?uvre des consacinaenss de bsae dnas une même spécialité. Ces tavaux nécessitent de l'attention en riosan de luer natrue et luer variété. Les innurtcstois de tvaial données orlenaemt ou par fiches, bnos de travail, fchies suiveuses, crtae de travail, croquis, schémas ou atrues deucotmns tencuiques slempis fxinet le mdoe opératoire.

2e échelon (AP 32)

Le taaivrl est caractérisé par l'exécution d'un elmbese de

taravux dnas une même spécialité nécessitant de mrette en ?uvre des csnceaniaonss de base. Ces turvaax dndmnaeet un entraînement aux mdoes opératoires. Il aairnptpt au salarié lorsqu'il tilvaalre sur machine, spimle dnas son utilisation, enffttcaeut un nombre limité d'opérations, d'en arusser le pointage. Les itirtocsunns de tarival données olnmraeet ou par fiches, bnos de travail, fcehis suiveuses, crtae de travail, croquis, schémas ou atreus dntmucoes tienhqeucs slipems fienxt le mdoe opératoire.

Niveau IV

D'après des iriutnsntocs de travail, il exécute, en rsoain de sa compétence, un tairavl qualifié. Il possède l'ensemble des csaneacionss nécessaires à l'exécution des truavax confiés. Ces censiosncansas snot aqiuasecs :

- snot par l'un des diplômes sauvtnis de la spécialité : - CAP, BEP puor le 1er échelon ; - BMA, BP, BT, BTM, bac pro, bac tchneique puor les 2e et 3e échelons, et confirmé par la réussite à l'essai pneoosnesfrl d'usage ; - snot par l'expérience dnas la pputarie du métier. Il puet contribuer, dnas sa spécialité, à la ftrooiamn d'autres salariés. Il diot satisfaire, en roisan de sa compétence, aux execnegis de son métier. Dans le cdare d'une eerrintpse artisanale, l'agent de procuoditn diot merte en erguxe ses compétences tnat dnas l'accueil du cinlet et dnas l'appréhension de ses aetnttes que dnas l'exécution de son savoir-faire professionnel.

1er échelon (AP 41)

Le traival est caractérisé par l'exécution :

- snot d'opérations csaqsulies d'un métier en fitcoonn des nécessités techniques, la cninsonasace de ce métier aaynt été ascique snot par une fotormain méthodique, snot par l'expérience de la putqirae ; - snot à la main, à l'aide de michanes ou de tuot autre moyen, d'un eenmlbse de tâches présentant des difficultés du fiat de luer nraute ou de la diversité des mdeos opératoires appliqués couramment. L'exécution de ces tuavrax nécessite :

- snot de l'expérience ; - snot un emblesne d'aptitudes particulières. Lorsque ces turaavx snot effectués sur meichans complexes, il aptnapreit au salarié d'en auerssr le pgntaioe et le réglage. Ces tuaavrx nécessitent un contrôle atettinf et des inonieervttns appropriées puor résoudre les problèmes qui se présentent dnas le carde de sa compétence et dnas le reepcst des règles de sécurité. Les icstnttuoirs de travail, écrites ou orales, ieidunqnt les aointcs à aociaplmr ou les modes opératoires teyps à appliquer. Elles snot appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou aeutrs dumcenots teicnuqehs d'exécution. Il anpipteatt au salarié, dnas le crdae des itconirsnuts reçues, d'exploiter les dctounems teenihqcus lui prtneteamt d'exécuter son tvairal et d'en contrôler le résultat.

2e échelon (AP 42)

Le tvarail est caractérisé par l'exécution :

- snot de l'ensemble d'une opération de foaairtbcin dnot le salarié a la cinanaosncse complète ; - snot d'autres taaurvx de difficulté équivalente. Les opérations ou pusscores en qeuston metnett en jeu des cnosanncseais et des atudetips auqceiss snot par une

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente axnene précise les doiptnsois particulières aux agtens fencloontnis et aentgs d'encadrement dnot l'emploi est prévu dnas les clstaosfiiinacs

foomrtain méthodique, snot par l'expérience et la pratique. Les iisntuconrs de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dnisses ou artues ducteonms techniques, iuiendqnt les aontcis à accomplir. Il aeprainptt au salarié de préparer la scsuseiocn de ses opérations, d'aménager les meoyns d'exécution et d'assurer le contrôle de ses résultats dnas le rcepest des règles de sécurité.

3e échelon (AP 43)

Le triaval est caractérisé par les mêmes éléments que le 2e échelon mias sur des eemebnlss teeolncigoqhus très évolués et mtttaent en ?uvre des cansicnaneoss tcueieqnhs et prueqitas d'un naveiu d'abstraction élevé. Il nécessite d'y ilrunce nematmont la compréhension et l'exploitation de drseioos techniques. La csnscoinaanae et l'usage de la potraormigamn d'une maihnce à cmaemnodns numériques ou de systèmes tolnmgecqioehunt équivalents snot requis. Les irscnotuitns de taraiyl y ciropms celes tssrnmeais par la mchinae elle-même, dveniot être interprétées et pvuneet être, si nécessaire, modifiées par l'opérateur. L'agent de pucrtodoin possède et met en ?uvre des tcqeunieh de mntaainnece complexe. Il est le ganrat de la qualité et du contrôle du procesuss de fiaoctiabrn engagé.

Niveau V

D'après des directives, il exécute des taarvux très qualifiés, il saiaftist aux caractéristiques générales et aux egcxeenis du nieavu IV. Il possède la canssaonnce complète de sa spécialité et y réalise tuot tviraal de htaue veualr technique. Il puet assurer, dnas sa spécialité, la foroaitmn ou le pecmetiorneefnnt d'autres salariés. Cette ciocnsansnae complète de la spécialité est acisque :

- snot par une expérience prsfonillneosee théorique et pqiatrue scgniitivaife comfrone au naveiu V ; - snot par la détention d'un BTS, d'un BMTS ou d'un DUT de la spécialité confirmée par une expérience sur les emliops exercés. Le tiaarvl est caractérisé par l'exécution d'un esmbelne d'opérations très qualifiées. Les petoss de triaval occupés dmanednet que le salarié fsase peruve d'initiative dnas l'adaptation ou la cismoainbon des procédures opératoires. Il asurse le contrôle des résultats et il lui aiprapentt de détecter les aaienolms de faiaorbictn et de peoposrr le ciohx des moeyns puor y remédier. Les derivcties de tiraavl qu'il reçoit peenuvt être appuyées et complétées par des schémas, croquis, panls et aurets ducenmots tienhuecqs lui permettant, ertne autres, de réaliser un ppyoottre ou l'objectif de foiactrabin qui lui est confié.

1er échelon (AP 51)

Cet échelon iipqumle une automoine complète de son triitluae qui est cplaabe d'assurer suel l'organisation et la réalisation des opérations nécessaires puor attirdene les ofetjbcis 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 caninneossacs tnehiqucs cnxeeons lui peeamrnttt d'assurer des taurax rnavelet de celles-ci. Il est cbalpaie de s'adapter de manière cntosnate aux techniques, équipements et matériaux nouveaux. Il a aussi la capacité à évoluer vres des eopmlis fntonceinols ou d'encadrement.

fngairut en annexe.

Article 2 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'embauche d'un agnet finntonoel ou d'un agent d'encadrement est matérialisée par un carontt de taviral dnot un exemplaire, signé par l'employeur, est rmeis 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 cesser d'être renouvelée à la date de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où elle a pour effet de réduire la durée de la période d'essai 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 :

- 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 elle a pour effet de réduire la durée de la période d'essai 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 reçoit 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire habituel de travail ou un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé, sont rémunérées à 200 p. 100 du taux habituel de rémunération A.F., A.E. (1).

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

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 modifications ci-après : 1° L'indemnisation prévue est accordée aux agents ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ; 2° Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

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 accidents ou maladies ont été indemnisés 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 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 temporisée. 4° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence. En tout état de cause, ces délais ne dépasseront pas ceux à verser à l'intéressé au moment supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

(1) *L'article 5 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. 1)*

Article 6 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Passée la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave, la durée du préavis est de : Après un licenciement : - 1 mois : pour une ancienneté inférieure à 1 an ; - 2 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à 1 an. Après une démission : - 2 semaines : pour une ancienneté inférieure à 1 an ; - 1 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à 1 an. Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rejoindre un nouvel emploi, pendant une durée égale, par son maître de

préavis complète, au 1/5 de son hirraoe hebdomadaire. Ce temps puet être groupé en fin de préavis, par arccod etnre les parties, ou pirs saminee par semaine, une fios au cihox du salarié, une fios au choix de l'employeur. Louqrse le salarié a trouvé un nuoevl emploi, il ne puet puls bénéficier de ces heures. Les hueers puor rhecchere d'emploi ne dnonnet pas leiu à réduction des appointements. En cas de licenciement, le salarié qui trovue un novuel eplomi puet l'occuper en imatnrenrpot son préavis snas que l'indemnité cenimposcrate siursibdiae ne siot due. En cas de démission, la durée du préavis puet être écourtée après accord des parties. Dnas ces duex cas, les siaearls dus snot payés au mmenot du départ effectif.

Article 7 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naatoilne des scidnayts pneeifslrsoons de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ; Uoinn natonliae des ieirnstuds françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ; Uionn ntaoanlie ipolfinrnetseeonsrle des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.).
Syndicats signataires	C.F.D.T. Conscurotitn Bios ; Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ; C.G.T. - F.O. Ameublement.
Organisations adhérentes signataires	Chambre sanlydice ntianolae de la leritie par acrocd du 26 jiun 1990.

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aifn de compléter la nlolveue ctennovoin clilvtocoe de la fbicroctain de l'ameublement, signée le 15 jivnaer 1986 et étendue le 22 jiun 1986, les praiets saaitnegirs ont clocnu le présent aorccd aaynt puor ojbte de caselsr les emlipos du pnneerosl affecté à la fabictiraon d'ameublement. Les paretis sargnitaies snot en otrue cuveonens de rehcherecr enistue pmraatirineet des éléments de corpiaamson ertne la nlveuole cscatasilifoins des A.F., A.E. et celle des A.P., tlele qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tuot état de cause, cet emeaxn s'effectuera avant la fin de l'année 1987.

cleaning is beeing applied

Il est alloué aux agtnes fontecinnlos et aux atgnes d'encadrement congédiés, suaf puor fuote gvrae de luer part, une indemnité dnttsciie du préavis, tnanet cptome de luer ancienneté dnas l'entreprise et fixée cmcoe siut à prair 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 lneiccemnet est calculée en footncin de l'ancienneté toltae aiqcsue au ttrie du cranott en cours, mias également au ttrie des cottnras de tarvail antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rpumos par la rputrue conventionnelle, la démission, futae grave ou fuote lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre. Le saraile à pednrre en considération puor le clual de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 drenreis mios précédant le lneenciimect ou, selon la furmole la puls agauasnvtee puor l'intéressé, 1/3 des 3 drreeins mios d'activité, étant eetdnnu que, dnas ce cas, ttoue prime ou gratification, de caractère aenunl ou exceptionnel, qui airaut été versée au salarié danurt cette période, ne seairt prise en cpmtoe que pro rtaa temporis. Cette indemnité ne se clmuue pas aevc ttuoe autre indemnité de même nature.

Article 1 - Classification

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La nllevuoe cfsiasoiilcatn des atgnes fonctionnels, atengs d'encadrement et cerdas est jtinoe au présent accord. Cahque salarié diot être classé à l'une des pniistoos prévues par la casitcioiaflsn en fonitocn des activités et des compétences qu'il erxcee dnas l'entreprise. Le cssealmnet des eioplms résultant de la nlolvuee cscalioitasfin diot être réalisé au puls trad le 1er aivrl 1987. Il est rappelé que la nvllueoe cocsiaitlfsain procédant d'un système de cltiscfiaaason différent de culei de la cntioneovn de 1955, il n'y a pas de cnadncrocoe etnre l'ancienne coacitisilfsan et la nouvelle.

Article 2 - Modalités pratiques de classement

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Cuhacn des salariés concernés par cet acrocd diot reovcier aivs de son nuaevou cneamlsset anvat son aopapilictn et au puls trad le 1er aivrl 1987. Après cttee notification, il dopsise d'un délai d'un mios puor farie prat de ses otovsbeianrs éventuelles. A sa demande, il est reçu par son emeulpyor en présence du supérieur hiérarchique. Au crous de cet entretien, il a la faculté, le cas échéant, de se firae asesistr d'un délégué du proesnnel ou d'un délégué syndical. En riosan des difficultés éventuelles de msie en pacle d'une nlolveue cataiofiiclsln et d'appréciation des valreus techniques, les periaets ctentnrtaoacs considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du pnreesnol diot être consacrée à l'examen des pieicnrps de cnlssmeat du présent accord.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est rappelé que l'application de la nvoulele ctaifaiciosln ne puet avoir puor efeit d'entraîner une

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

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Conformément à l'article 36 des csuelas générales, le présent aoccrd figurera, aevc la ccfasiiialostn correspondante, à la fin de cacunhe des aexnnes des catégories concernées.

Article 5 - Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord ntoaianl iirenprnteossofnel du 17 noevbmre 2017 retatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés credas puor l'application des régimes de pitoeotrcn sciaole complémentaire, snot visés les cdaers relnaevt des psotoinis I à III de la ciiisfataslcon des ceards de la cenvintoon celltvicoe de la focrabiitan de l'ameublement.

Assimilés cedars

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied D'après des cniegosns slpimes et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de caenssacnoins particulières. Agtnes ftclonnnioes 1 (coefficient 250) Ces tâches élémentaires, soenvut répétitives, snot carlopabmes à celes de la vie courante. D'après des cneгноis simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des tuvarax d'aide. Aegtns ftcenoonnlis 2 (coefficient 255) Le tirvaal est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Les cgnosines simples, données oralement, par écrit ou par vioe démonstrative, ienmpsot le mdoe opératoire. Le tmeps d'adaptation est inférieur à une semaine. Agetns fnnolieconts 3 (coefficient 260) Le taivarl est caractérisé par l'exécution aevc rapidité et efficacité des tâches sipemls ou des trvauux d'aide à un eopmli de qiaculiiftoan supérieure. Les cngoiesns simples, données oralement, par écrit ou par vioe démonstrative, imneopst le mdoe opératoire. Le tmeps d'adaptation est de l'ordre d'une semaine. D'après des iustrcointns de tavrrial précises sur les moeds d'exécution et sur

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord nantoail ifeeornntsriopesnl du 17 nmovrebe 2017 rtiealf à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cdears puor l'application des régimes de pciretoton soacile complémentaire, snot visés les anegts ftonoliecnns et agtnes d'encadrement dnot le cceniofieft hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la ciosiatcaslfn des ategns feooncntlins et agtnes d'encadrement de la convitoenn cilcevtole de la fcaiboaitrn de l'ameublement.

Salariés non-cadres seuschliepts de bénéficier d'une etsiexonn de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pnvueet être intégrés à la catégorie des creads puor le bénéfice des grentaias celvteiolcs mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les aentgs flceointnns et angets d'encadrement dnot le cnecifofiet hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la csaistiaifcoln des aetngs fnniloeocnts et aegnts d'encadrement de la cvnoeitnon ctlcivleoe de la ftaicirboan de l'ameublement.

Les ertnrpeesis snot leribs d'intégrer ou non les salariés anisi définis dnas la catégorie des cedars puor le bénéfice des gnaiarets de poteorictn siclaoe complémentaire, ctete faculté ne puaonvt rmetetre en csuae le caractère cletilofc du régime.

Article 6 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aoccrd srea déposé conformément à la loi, et son eotinsxen sollicitée par la paitre la puls diligente.

les btus assignés qui devnoit être atteints, il exécute des taaruvx slpemis ou d'assistance povanut être variés et diversifiés. Eplmoi occupé denamde que l'intéressé mtete en ovuree des ciesnnonaacss de bsae cnsneadorrpot à celles sanctionnées par un C.A.P. ou B.E.P. Ces cansiacensons peevunt être remplacées par l'expérience. Antges flncitennoos 4 (coefficient 265) Le trivaal est caractérisé par l'exécution de taaruvx simples. Les isinontctrus de trviaal données olemernat ou par écrit snot détaillées. Elles imsenopt le mdoe opératoire et l'objectif à atteindre. Le tpmes d'adaptation n'excède nrmeaomelnt pas duex semaines. Antges ftonconleins 5 (coefficient 275) Le traavil est caractérisé par l'exécution de tvuraax dadmeannt de mrtete en ovuree des csancneoisnas de bsae nécessitant de l'attention en riaosn de luer nautre ou de luer variété. Les inscutrtions de travail, données oaneelrmt ou par écrit, précisent le mdoe opératoire et l'objectif à atteindre. Le temps d'adaptation n'excède nlaemrnmoet pas tiors semaines. Agtnes fctnlonoieins 6 (coefficient 285) Le tvriaal est caractérisé par l'exécution d'un eblmsnee de trauavx nécessitant de mertte en oeuvre des csacnnasieons de base. Ces tvaaux dmeeandnt un entraînement aux moeds opératoires. Les iucritonnsts de travail, données omlaenert ou par écrit, iinqdeunt les meods opératoires et les oetbifcjs à atteindre. Le temps d'adaptation n'excède nlanemmroet pas quarte semaines. D'après des intricoustns de travail, il exécute, en riason de sa compétence, un tviaarl qualifié constitué par un eelsbnme d'opérations dsrveies à enchaîner. L'emploi occupé dmedane que l'intéressé ait des cnsaoeicansns générales et arfeonpodpis rsueqies puor l'exécution des tarvaux confiés, aeuqcsis siot par le C.A.P./B.E.P. et confirmées par la réussite à l'essai prnnsoeoesifl d'usage, siot par l'expérience dnas la partquie du métier. Il puet atssseir ou être assisté mias snas

aiovr la chagre de discipline. Angtes fnetncoinols 7 (coefficient 300) Le traavil est caractérisé par l'exécution d'opérations dnas un orrde déterminé par le résultat à anttidree et l'efficacité à obtenir, nécessitant des caeansicsonns pserlesoonnfelis dnas lqseellues la rchreeche et l'obtention de la conformité cpomtreont des difficultés classiques. Le tavrail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Les ittscoirnuns de trviaal iuendqnit les atiocns à alompcicr ou les modes opératoires tpeys à appliquer. Aegtns fntneicoonls 8 (coefficient 315) Le tiaravl est caractérisé par la cnmiooisban d'opérations à réaliser dnas un ordre déterminé par le résultat à aridettne et l'efficacité à obtenir, dnas lueellesqs la rchhrceee et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution de vérifications ; le contrôle immédiat du tiarval n'est pas tojrrouus psobilse mias la conformité et l'exactitude des turvaax à acpcmloir se vérifient rapidement. Aegnts ftnclninoeos 9 (coefficient 330) Le tiavral répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mias l'obtention de la conformité fiat apepl à l'expérience professionnelle, le contrôle en fin de tivaral est diifcifle et l'exactitude des tuavarx amicpclos n'apparaît pas immédiatement. Les iurtsoctnns de traival iieqdnunt les anticos à accomplir, les méthodes à utiliser, les moenys disponibles. D'après les dteivecrs accompagnées des précisions et eclaintpioxos nécessaires, il exécute des taravux 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. L'emploi occupé dmnedae que l'intéressé possède au mnios la forioatmn et les consnaaesicns rsieeuqs puor les A.F. 7, 8 et 9. Toutefois, l'A.F. 12 rreiequt un B.T.S. ou un D.U.T. Ce neaivu de cncnissaaneos (niveau III - Educaoitn nationale) puet être acquis siot par vioe sacorile ou par une foariomtn équivalente, siot par la lognue pariuqte du métier. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la fiotmaron ou le pfcenmenroitneet de salariés de l'entreprise. Atnges fcinontolens 10 (coefficient 345) Le taairvl est caractérisé par l'exécution d'opérations thqcueiens ou amriintsdtiaves très qualifiées, réalisées solen un psusorecs standardisé ou seoln un psoecruss inhabituel, mais, dnas ce cas, suos le contrôle dicert d'un anget puls qualifié. Le tariavl est caractérisé par l'établissement de documents, siot par la tprcrnoitsain des données ulteis reicleuiels au cuors du travail, siot suos la fmroe de bfres comteps rendus. Le tavaril egxie de farie preuve d'initiative dnas l'adaptation de procédures opératoires et dnas le contrôle des résultats. Les decirvetis de taviarl inqduenit les procédures opératoires et les ojtefcibs à atteindre. Anepts fictnolonens 11 (coefficient 365) Le taiarvl est caractérisé par : - l'exécution d'opérations très qualifiées ; - l'exécution, de manière aoonutme et sloen un perucssoss déterminé d'une stiuie d'opérations ; - l'établissement, suos la fmroe resquie par la spécialité, des dntmceuos qui en résultent. Le traavil egxie de l'initiative dnas l'adaptation des procédures opératoires et dnas le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des alaomeins et le cihox des remèdes à y apporter. Les dveietrics de taairvl inuediqnt les procédures opératoires et les oebfijcts à atteindre. Atnepts fitnnnecools 12 (coefficient 385) Le tiaravl est caractérisé par : - l'exécution d'opérations très qualifiées ; - l'exécution d'un eselmnbe d'opérations interdépendantes dnot la réalisation se fiat par ahreoppcs successives, ce qui nécessite noemnamtt de déterminer cienteas

données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou msie au piont en curos de taavril ; - la rédaction de comepts runeds complétés éventuellement par des pnooiotsprs onteebus par aniaogle aevc des tuavarx antérieurs dnas la spécialité ou dnas les spécialités voisines. Le taavirl eigxe de l'initiative dnas l'adaptation des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des aenamiols et le coihx des remèdes à y apporter. D'après des dceertivis de caractère général, il exécute des taaruvx atiasdnifmtris ou tqhnieceus d'exploitation cmexploe ou d'étude d'une pratie d'ensemble. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la famiorotn ou le prnnnieeomecetft de salariés de l'entreprise. L'emploi occupé dmadnee que l'intéressé possède les cnsnnacioseas rueqsies puor les A.F. 10, 11 et 12 et auicqses siot par vioe scloiare ou par foamtoirn équivalente, siot par l'expérience professionnelle. Agtnes fcolnoinents 13 (coefficient 405) En général limité à une tqiehnue ou une catégorie de produits, le tivaral est caractérisé par : - une iavttniie ptrnoat sur les choix ernte des méthodes, procédé ou meoyns hmeabieelutnlt utilisés dnas l'entreprise ; - la présentation, dnas des cotnnioids déterminées, des stoiluons étudiées et des résultats obtenus. Les directives, de caractère général, portnet sur des méthodes coneuns ou indiquées. Atengs ftnnciloones 14 (coefficient 425) Le tirvaal est caractérisé par : - la nécessité, aifn de tenir cptome de ctiarotnens différentes, d'adapter et de tsspnroear les méthodes, procédés et meonys aynat fiat l'objet d'application silrimiae ; - la ptioprosion de prusleuis soointlus aevc lerus anetagvas et lrues inconvénients. Les directives, de caractère général, pornett sur des méthodes cuonens ou indiquées. Atgens fontlioncnens 15 (coefficient 450) Le tvaairl est caractérisé par : - l'élargissement du dminoe d'action à des spécialités airmiivtdeanst ou tqneueihcs ceoennx ; - la mfiitciadoon irnmpaotte des méthodes, procédés et monyes ; - la nécessité de l'autonomie isldinapbnsee puor l'exécution, suos réserve de pvqeoourr opportunément les aointcs d'assistance et de contrôle nécessaires. Les dtcireeivs de caractère général prantot sur des méthodes cneuons ou indiquées. D'après des dvteciires cttnnnoiasut le carde d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il asurse ou cnordonoe la réalisation de tavraux d'ensemble ou d'une ptaire puls ou moins ipnoattmre d'un enelbmse clpomxee seoln l'échelon. L'activité est généralement constituée par l'étude, la msie au point, l'exploitation de produits, myneos ou procédés comportant, à un degré varbilae selon l'échelon, une prat d'innovation. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la fotomrian ou le pnnieorcentfemt de salariés de l'entreprise. L'emploi occupé dmndae que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des cocseisaannns étendues, aeuiscqs siot par vioe sraiole ou par firamootn équivalente, siot par l'expérience professionnelle. Aegnts foninoncltes 16 (coefficient 475) Le tvarail est caractérisé par la rheerhce de compatibilité etrne l'innovation envisagée et l'objectif défini. Le rceuros à l'autorité tenhquice ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté tuchnieqe ou d'incompatibilité aevc l'objectif. Les deirietcvs ctnosniuet le carde d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail. Agents fooncntleins 17 (coefficient 500) Le tivraal est caractérisé par la rcheecrhe et l'adaptation de sunlootis se tisnuadrat par des résultats tcnemuiqehnt et économiquement valables. L'élaboration de ces

situonols puet iqimlepur de peroopsr des mdcotiniaifos de l'objectif iiemlnentait défini. En cas de difficultés thcqueenius ou d'incompatibilité aevc l'objectif, le reuorcs à l'autorité tuheqince ou hiérarchique compétente dvrea être accompagné de pioporitsons de mdtniiocfaos de cnartiees caractéristiques de cet objectif. Les dveteiircs cnnseoiuttt le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

D'après des coingsens slmepis et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de ceinancsnoass particulières.	AF 1 (coefficient 250)	Ces tâches élémentaires, sonuevt répétitives, snot crpoebmalas à cleels de la vie courante.
D'après des cgonensis simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des tavraux d'aide.	AF 3 (coefficient 260)	Le trvaial est caractérisé par l'exécution aevc rapidité et efficacité des tâches spelmis ou des tauvarx d'aide à un eomlpi de qlciuaftioan supérieure. Les cngosiens simples, données oralement, par écrit ou par vioe démonstrative, inmspoet le mdoe opératoire. Le tpmes d'adaptation est de l'ordre d'une semaine.
D'après des isoucinnrtts de tairavl précises sur les mdeos d'exécution et sur les btus assignés qui dineovt être atteints, il exécute des traavux spelims ou d'assistance pouanvt être variés et diversifiés. L'emploi occupé demnade que l'intéressé mette en ?uvre des ceisnnaonacss de bsae cdrpneoonrsat à cleels sanctionnées par un CAP ou BEP. Ces cninasnasceos peuevnt être remplacées par l'expérience reocnnue nnemomatt par la VAE.	AF 5 (coefficient 275)	Le trvaail est caractérisé par l'exécution d'un elbemnse de tavurax nécessitant de mterte en ?uvre des cniaanssnecos de base. Ces taurvax dmneaendt un entraînement aux mdoes opératoires. Les innicsrottus de travail, données olenaremt ou par écrit, inqienudt les meods opératoires et les ojeifctbs à atteindre. Le temps d'adaptation n'excède nemolanemrt pas 3 semaines.

D'après des istuoictnnrs de travail, il exécute, en rsoain de sa compétence, un tivaral qualifié constitué par un emnseble d'opérations dersievs à enchaîner. L'emploi occupé dnedmae que l'intéressé ait des caoannssinces générales et afprdionpeos riuqueses puor l'exécution des tuaavrx confiés, aigusces siot par le CAP/ BEP et confirmées par la réussite à l'essai psosneoinerfl d'usage, siot par l'expérience dnas la ptquaire du métier recunnoe nmmenoatt par la VAE. Il puet asisestr ou être assisté mias snas avoir la caghe de discipline.	AF 7 (coefficient 300)	Le taivral est caractérisé par l'exécution d'opérations dnas un orrde déterminé par le résultat à attnreide et l'efficacité à obtenir, nécessitant des ceanincosnsas pnesoleneioslfrs dnas llueelseqs la rhrcchee et l'obtention de la conformité coenoptmrt des difficultés classiques. Le triaavl est en otur caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Les iisronctunts de taavrl inenuqdit les atnicos à alpmocicr ou les meods opératoires teyps à appliquer.
	AF 9 (coefficient 330)	Le trviaal est caractérisé par la cosiboanmin d'opérations à réaliser dnas un ordre déterminé par le résultat à arttenide et l'efficacité à obtenir, dnas lleseueqls la rehhercce et l'obtention de la conformité fnot apepl à l'expérience professionnelle, le contrôle en fin de tvaairl est dilfficie et l'exactitude des tvaaux aicclpoms n'apparaît pas immédiatement. Les icnnsuiortts de taiavrl iuendqint les aocitns à accomplir, les méthodes à utiliser, les mneyos disponibles.

D'après les dcevtrieis accompagnées des précisions et etoilixapcns nécessaires, il exécute des tvaux 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. L'AF 11 deamnde que l'intéressé possède les cnseasainoncs du neaviu IV de l'éducation nloaatnie qui pneeuvt être aisuecqs siot par un BMA, BP, BT, bac pro et bac tigholhuneqoce de la spécialité qui csnreropod à la footncn et confirmé par la réussite à l'essai psrnoeoifsnel d'usage, siot par l'expérience de la puaqirte du métier rcennuoe namonetmt par la VAE. L'AF 12 rquieert un BTS ou un DUT. Ce niaevu de cassnnanioces (niveau III de l'éducation nationale) puet être aiqucs siot par vioe sarlocie ou par une fomriaton équivalente, siot par la lgnuoe puiartqe du métier ruonnnee neoatmmnt par la VAE. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la fimtoraon ou le pnifonctermeneet d'autres salariés.	AF 11 (coefficient 365)	Le taavril est caractérisé par : - l'exécution d'opérations très qualifiées ; - l'exécution, de manière amtuone et soeln un pcosserus déterminé d'une situe d'opérations ; - l'établissement, suos la fmore rsueiqe par la spécialité, des domcnuets qui en résultent. Le taavril exgie de l'initiative dnas l'adaptation des procédures opératoires et dnas le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des ainlmoaes et le coihx des remèdes à y apporter. Les dctvriees de tiraavl iieqnndt les procédures opératoires et les otbiejcs à atteindre.
D'après des dceitiveris de caractère général, il exécute des tauvarx amridtsitnfias ou tichenques d'exploitation cpexmole ou d'étude d'une prtiae d'ensemble. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la ftooriman ou le pionfcmeneent d'autres salariés. L'emploi occupé ddneame que l'intéressé possède les ciscanasnnoes reiuqses puor les AF 11 et 12 et aicesuqs siot par vioe siorclae ou par foiaromtn équivalente, siot par l'expérience psfnslieonrloee roncenue nmnaetomt par la VAE.	AF 12 (coefficient 385)	Le tairval est caractérisé par : - l'exécution d'opérations très qualifiées ; - l'exécution d'un eebmlnse d'opérations interdépendantes dnot la réalisation se fiat par aperhpocs successives, ce qui nécessite neontmamt de déterminer ciretanes données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou msie au ponit en cuors de tairval ; - la rédaction de comteps rnueds complétés éventuellement par des ptnoirspoois onuteebs par anioalge aevc des truvaax antérieurs dnas la spécialité ou dnas les spécialités voisines. Le traavil exgie de l'initiative dnas l'adaptation des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des aonelaims et le chioix des remèdes à y apporter.
D'après des dceitiveris de caractère général, il exécute des tauvarx amridtsitnfias ou tichenques d'exploitation cpexmole ou d'étude d'une prtiae d'ensemble. Il assure, le cas échéant, dnas sa spécialité, la ftooriman ou le pionfcmeneent d'autres salariés. L'emploi occupé ddneame que l'intéressé possède les ciscanasnnoes reiuqses puor les AF 11 et 12 et aicesuqs siot par vioe siorclae ou par foiaromtn équivalente, siot par l'expérience psfnslieonrloee roncenue nmnaetomt par la VAE.	AF 14 (coefficient 425)	Le tarvail est caractérisé par : - la nécessité, aifn de tenir coptme de cnnrtioeats différentes, d'adapter et de tsansreopr les méthodes, procédés et moneys aanyt fiat l'objet d'application siarmliie ; - la pisropoiton de prlusiues sntioolus aevc lrues anaveatgs et luers inconvénients. Les directives, de caractère général, prnoett sur des méthodes cnoneus ou indiquées.

	AF 15 (coefficient 450)	Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités diverses ; - la mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie individuelle pour l'exécution, sous réserve de provocation opportuniste des aides d'assistance et de contrôle nécessaires. Les diversités de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées.
D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il assure la réalisation de tâches d'ensemble ou d'une partie ou d'un ensemble complet selon l'échelon. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise. L'emploi occupé demande que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des connaissances étendues, acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle acquise par la VAE.	AF 16 (coefficient 475)	Le travail est caractérisé par la recherche de compatibilité entre l'innovation envisagée et l'objectif défini. Le recours à l'autorité hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif. Les diversités d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.

Article - Agents d'encadrement

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les agents d'encadrement assurent l'encadrement d'un groupe d'agents de production et/ ou d'agents fonctionnels et/ ou d'agents d'encadrement.

AE 1 (coefficient 300)

A partir de consignes, il exerce différentes responsabilités telles que la direction 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 transmet les informations personnelles des collègues et descendantes.

Il gère le personnel (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 appliquant les procédures nécessaires.

Il transmet les informations personnelles des collègues et descendantes.

Il gère le personnel (absences et congés).

AE 4 (coefficient 385)

A partir de directives définies il alloue 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 appliquant les procédures nécessaires, participe à l'amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail ; prend des décisions immédiates dans les situations dangereuses.

Il transmet et explique les informations personnelles des collègues et descendantes.

Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures appropriées d'apporter un soutien individuel, notamment les promotions.

AE 5 (coefficient 425)

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

Il décide et alloue les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et qualitatives d'activité.

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

Il transmet et explique les informations personnelles des collègues et descendantes.

Il apprécie les compétences manifestées au travail, propose des mesures et manœuvres propres à assurer l'évolution et la formation des salariés qu'il a dirigés ou dirigés par ses ordres.

AE 6 (coefficient 500)

A pialtr d'objectifs, il est chargé de cnoordneur des activités différentes et complémentaires.

Il vleile à l'accueil des nuaeuvox meemprs des greoups et à luer adaptation.

Il fiat réaliser les otbcejifs définis, fmorule les iiuconstrtns d'application, inuqide les prmeamrgs à réaliser aux ategns d'encadrement qu'il a suos ses ordres, en contrôle les résultats par raorppt aux prévisions et prend, s'il y a lieu, les dnoptssiiis certcecoris nécessaires.

Il veille à povrioumor l'hygiène et la sécurité à tuos les nueavix de son unité et puovrqoe les atincos spécifiques.

Il s'assure de la ciuliarcton des iftoannmiros professionnelles.

Il participe, aevc les sevcreis fonctionnels, à l'élaboration des pmrgaomes et des donsspioiits d'organisation qui les accompagnent.

Il est rnsaelopbse 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 sumoet à

l'autorité hiérarchique les mreseus en découlant tuot en paciainprtt à luer application.

AE 7 (coefficient 640)

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

Il arssue l'encadrement, l'animation et la ciotrinoaodn de pulusreis gerpous conarmtopt periuluss ategs d'encadrement classés aux échelons précédents.

Il participe, aevc ses supérieurs hiérarchiques, à la définition des pqieioluts et ofebicjts généraux puor l'exercice et la gositen de son activité.

Ces fontcions réclament des titulaires, des compétences tneceuihq et des atedupits à pctiepriar à la goiestn économique de lures srteuecs d'activité anisi qu'un episrt de créativité et d'innovation.

Le psote occupé cooptrme l'obligation de prrende les iittniiveas nécessaires puor faire fcae à des siuotitnas nevelluos qui se présenteraient dnas le cdrae de son activité. Les sonlutios aux problèmes posés coisetsnt en l'application de procédés psticrres et définis.

Annexe cadres de la convention collective du 14 janvier 1986

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente anxene précise les dntpiisisoos particulières aux cedars dnot l'emploi est prévu dnas la cialistosfacn furganit en annexe.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée de la période d'essai des cerdas est fixée à 4 mois. Elle puet être renouvelée puor une durée d'au puls 4 mois. La période d'essai diot creorsopdnre à un tmeps de trvaial effectif. Ttuoe absence, puor qeulque csuae que ce soit, la pgloonre d'autant. En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue :

- d'un coanrtt à durée déterminée ou d'une mossiin de taavril temporaire, la durée de ce canotr ou de cttee moisin est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fintconos ; - du sagte intégré à un cruussé pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié. Durant cette période, si l'employeur suihotae rvnoueeelr la période d'essai ou s'il met fin au caotrnt en cours, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hruees en deçà de 8 juors de présence ; - 48 hurees ernte 8 juors et 1 mios de présence ; - 2 seainmes après 1 mios de présence ; - 1 mios après 3 mios de présence. Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci rceptetse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hueres 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les crdeas bénéficient d'indemnités complémentaires à cleels de la sécurité siolace dnas les cntiinoods légales, suos réserve des mfindiciaoos ci-après : 1° L'indemnisation prévue est accordée aux cedras anyat une ancienneté mianmlie de 12 mios dnas l'entreprise. 2° Les tuax et tmeps d'indemnisation snot fixés comme suit, en fiootncn de l'ancienneté :

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

3° Puor le calucl des indemnités deus au ttrie d'une période de paie, il srea tneu ctompe des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé daurnt les 12 mios antérieurs, de tllee srtoe que si pisuelrus abcnesees puor mliaade ou ainecdct ont été indemnisées au corus des 12 mois, la durée tlotae d'indemnisation ne dépasse pas clele aabpipclle en vtreu de l'ancienneté du cadre. Ctete période de 12 mios s'apprécie au peiremr juor de l'absence. Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsae de cuclal de l'indemnisation maliade cpnorosred à la mnyneoe melslenue des sliaares perçus au cruos des 6 diernes mios ctoeplms d'activité, étant entednu que totue prime ou grftciotiaian à périodicité supérieure au mios qui sariet versée daurnt cttee période ne sierat pisre en ctpmoe que pro rtaa temporis. 4° Lros de cuhaqe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cnncmmeoot à coriur à cpmoter du peremir juor d'absence. En tuot état de cause, ces ganteiras ne dienovt pas cuorndie à vseerr à l'intéressé, ctompe tneu des

smomes de tetous pneavocrens perçues à l'occasion de la mlidaae ou de l'accident du travail, un mntnaot supérieur à la rémunération qu'il aiurat eevfefemncftit perçue s'il aviat continué à travailler.

Article 4 - Brevet d'invention

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque, dnas l'exécution de son coatnrt de travail, le crdae fiat une ioietnvn anyat tarit aux activités, études ou rcceerhehs de l'entreprise, cttee iinvteonn dnnoe lieu, dnas les puls bfres délais, à une pirse de breetv par l'entreprise, mias le nom du carde diot être mentionné dnas la dnadmee du berevt et être ruepirodt sur l'exemplaire imprimé de la description. Cette meotnin n'entraîne pas, par elle-même, de diot de copropriété en fuaevr du salarié. Si dnas un délai de 5 ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné leiu à une eiipoaxltn commerciale, ceisosn ou vente, le carde dnnot le nom est mentionné sur le breetv diot obtenir un jstue pirx en rpropat aevc la vuealr de l'invention. A ctete fin, il srea tneu cotmpe de l'objet général de reccehrhe dnas luequel s'est placée l'invention, des difficultés de msie au point pratique, de la cbuintootrin pernnelolse olinigare de l'intéressé dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt cmrcmaoiel de celle-ci. L'intéressé srea tneu informé de ces différents éléments. A la damdnee de l'une des parties, tuot désaccord pnoartt sur l'invention du salarié est réglé conformément à la réglementation en vigueur. Au cas où l'entreprise ne déposerait pas le berevt dnas un délai de 6 mois, malgré la ddmenae écrite du cadre, l'intéressé rneaprdert la lrbie dossopitiin de son invention. Lorsqu'un cdrae fait, snas le ccruonos de l'entreprise, une innietovn qui n'a tiart ni aux activités ni aux études et reeccehrhehs de l'entreprise, cette ietionvnn lui aaipertnt exclusivement.

Article 5 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le cdrae est tneu au srceet psioneernfso à l'égard des teirs puor tuot ce qui cnonerce l'exercice de ses fcoinntos et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tairt à l'activité de l'entreprise qui l'emploie. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas firae bénéficier une atrue erpsietnre de rteignneneesms pnreavont de son entreprise.

Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Au-delà de duoze mios d'ancienneté cmome cadre, la durée des congés payés est de un mios de dtae à date, y compris, le cas échéant, les jours fériés, à lqalleue s'ajoute la cinquième sneaime de congés payés.

Article 8 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Passée la période d'essai, en cas de rutrpue du ctnaort de tirvaal suaf puor faute grave, la durée du préavis est de : - duex mios puor les creads dnnot l'ancienneté est inférieure à duex ans ; - trios mios puor les crades dnnot

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Pnnedat la période de préavis, le carde est autorisé à s'absenter, puor rehechcer un nuoevl emploi, pnadent une durée égale, par sinaeme de préavis complète, au 1/5 de son hriraoe hebdomadaire. Ce tpems puet être groupé en fin de préavis, par aroccd ertne les parties, ou pirs seinmae par semaine, une fios au coihx du cadre, une fios au cohix de l'employeur. Loqsru le crdae a trouvé un nvouel emploi, il ne puet puls bénéficier de ces heures. Les heerus puor rhcrehcee d'emploi ne dnennot pas leiu à réduction des appointments. Si le carde acptcee de ne pas utiliser, sur la ddmenae de son employeur, tuot ou pitrae de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité cnpdortaeonsre aux hereus non utilisées.

Article 10 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'un crade est licencié puor tuot aurt miotf qu'une futae grave, il a doit à une indemnité dnctitise du préavis, calculée en fitoconn de son ancienneté dnas l'entreprise, qui a puor oejbt de cmpeeosnr de façon foaiirftrae le préjudice qui est consécutif à la rupture. Cette indemnité est fixée cmome siut :

- à pritar de 1 an d'ancienneté en qualité de cdare et jusqu'à 8 ans iulncs : 2/10 de mios par année d'ancienneté à competr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise en qualité de crade ; - à ptiarr de la 9e année d'ancienneté en qualité de cdare et jusqu'à la 13e année iusncle : 3,3/10 de mios par année d'ancienneté ; - au-delà de la 13e année d'ancienneté en qualité de cdare : 4/10 de mios par année d'ancienneté. Son mtannoat toatl est limité, en tuot état de cause, à 12 mios 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 lieeemccnnt fixée aux axnenes de catégorie cteopnaroresdns en ftoconin de l'ancienneté ausicqe en qualité de non-cadre. Toutefois, si l'ancienneté cmome carde est inférieure à 1 an, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de lieemcniect fixée aux axnenes de catégorie cernnrtpedoasos en foocitn de l'ancienneté tloae dnas l'entreprise. En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de lcneimeenit est calculée en fconoitn de l'ancienneté tatole ascuque au ttrie du crontat en cours, mias également au trite des catotnrs de tvariail antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rumpos par la rrputue conventionnelle, la démission, la futae grvae ou lourde. Son mtannot est diminué des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre. Le saairle à pdrnere en considération puor le cuclal de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dnerreis mios précédant le lcimeciennet ou, solen la fuormle la puls agesvaantue puor l'intéressé, 1/3 des 3 dinerers mios d'activité, étant ednetnu que, dnas ce cas, tutoe prmie ou gciiraafottin de caractère anneul ou eteonxecpinl qui aurait été versée au salarié pnedant cette période ne sierat psire en cotmpe que pro rtaa temporis.

Article 11 - Plan de carrière - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les pireats srntaieiags considèrent

que la nuellvoe classification, instituée par l'accord du 27 nemvrboe 1986, diot ptetrmree un déroulement de carrière harmonieux. Elels shautineot que caqhue euplemyor aménage,

Accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naantioe des sidayctns posnorinselves de l'ameublement (FNSPA) ; Union nitoaanle des ietnidruss françaises de l'ameublement (UNIFA) ; Union noltiaane ifrlsnnnpreeoltoiese des métiers de l'ameublement (UNIMAD).
Syndicats signataires	CFDT Ccirotstuonn bios ; BATIMAT-TP CTFC ; CGT-FO Ameublement.

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aifn de compléter la noelvlue cninvoteon ccltlivoe de la fiboataricn de l'ameublement, signée le 15 jaevnr 1986 et étendue le 22 jiun 1986, les paertis saieirnatgs ont coclnu le présent acrcod aaynt puor oebjt de cssealr les emoplis du pnenoersl affecté à la farcitaibon d'ameublement. Les peiatrs srtangaieis snot en ourte ceenvnuos de rceehhcer einutse priiermanaett des éléments de camrapioosn etnre la nueovlle ctssiiflaicaon des A.F., A.E., cardes et cllee des A.P., telle qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tuot état de cause, cet emxean s'effectuera aanvt la fin de l'année 1987.

Article 1 - Classification

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La nuvelole caisistlifcaon des caders est jniote au présent accord. Cauqhe salarié diot être classé à l'une des pnoostiis prévues par la casfciaaltsoin en fotioncn des activités et des compétences qu'il eexrce dnas l'entreprise. Le csemnslaet des emlpis résultant de la nvleuole cltiasociisfan diot être réalisé au puls trad le 1er aivrl 1987. Il est rappelé que la nvllouee cisftiailascon procédant d'un système de csctialafsoiin différent de celui de la ceootnvnin de 1955, il n'y a pas de crnnccadocoe ertne l'ancienne cilcaosiitafsn et la nouvelle.

Article 2 - Modalités pratiques de classement

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Cauchn des salariés concernés par cet arccod diot rveceoir aivs de son naveouu caesmnestl aanvt son aiciatoplpn et au puls trad le 1er aivrl 1987. Après cttee notification, il disospe d'un délai d'un mios puor fiare prat de ses onvoiesabrts éventuelles. A sa demande, il est reçu par son emeupyolr en présence du supérieur hiérarchique. Au corus de

dnas son entreprise, tteous les possibilités de prmoitoon des creads dnst l'expérience le jiifutse et qu'il siot tneu compte, dnas la fxaitoin de luer rémunération, de luer ancienneté.

cet entretien, il a la faculté, le cas échéant, de se farie aesisstr d'un délégué du psnenoerl ou d'un délégué syndical. En roaisn des difficultés éventuelles de msie en palce d'une neouvllle cfasotilicsian et d'appréciation des varleus techniques, les praiets cncattaronets considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du pennsroel diot être consacrée à l'examen des pchnerpiis de csensalmet du présent accord.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est rappelé que l'application de la nlulveoe caiotiifscsaln ne puet aiovrr puor effet d'entraîner une ditimoniun de la rémunération perçue.

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

En vigueur étendu en date du 27 nov. 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Conformément à l'article 36 des cleauss générales, le présent aocrcd figurera, aevc la csiloiisaatcfn correspondante, à la fin de cucnahe des anneexs des catégories concernées.

Article 5 - Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord noaitnal intnorisnsferpoeel du 17 nermbove 2017 rlitaef à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés ceadrns puor l'application des régimes de pccrotoietn salocie complémentaire, snot visés les cedras reanelvt des pisntoios I à III de la citaoiifssiclan des caerds de la cvootnnien clcteoivle de la foticiabarn de l'ameublement.

Assimilés creads

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord naotaniil iennnsopfsrretoel du 17 noembrve 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cdaers puor l'application des régimes de prtocetion sacloie complémentaire, snot visés les aegnts fotinelncnos et atnges d'encadrement dnst le cfcieofient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la caiofalcitissn des anegts fceointhons et agtens d'encadrement de la conoveitnn clleicvtioe de la fcbiartaion de l'ameublement.

Salariés non-cadres siteelsbpcus de bénéficier d'une esoxetnin de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pevnuet être intégrés à la catégorie des crades puor le bénéfice des gartaieins cvlieoclets mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les atgens flonctneoins et agnets d'encadrement dnst le cfieifencot hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la coctliassain des atengs foontnleicns et atengs d'encadrement de

Les eenrspertis snot libres d'intégrer ou non les salariés anisi définis dnas la catégorie des cdraes puor le bénéfice des gtanaeris de prtircooen sioclae complémentaire, cette faculté ne pnovaut retmrete en csau le caractère coleilctf du régime.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd srea déposé conformément à la loi, et son eotsnxien sollicitée par la prtiae la puls diligente.

Article 6 - Dépôt

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied A ptirar d'objectifs ptrlraieius reçus globalement, il délimite le chmap d'application de son activité en déterminant l'essentiel et l'accessoire, élabore des obtfecjs intermédiaires adaptés et décèle les binesos éventuels d'autres obetifcjs particuliers. L'activité est constituée par l'étude ou le conseil, cnpomtarot le contrôle des directives, règles ou procédures. Elle est caractérisée par un rôle d'organisation imaqipnlut la nécessité de pfieinalr et de pgmrraoemr des travaux, d'élaborer les méthodes de réalisation. Le carde hiérarchique détermine les myneos nécessaires en hmemos et matériels puor arttdiene les oebtjfcjs fixés en arssaunt le rropapt coût/efficacité le puls satisfaisant. Son rôle de geisotn comptroe la dbluoe nécessité de vleelir en pneamncere à l'emploi oatmpil de la capacité purictovde (en hemoms et en matériels) dnot il a la cagrhe et de farie des poosnortipis d'investissements complémentaires ou d'économies. Il anime et conoonrde l'activité des ategns d'encadrement et atgnes fointnloecns placés suos son autorité. Son rôle de cenmemamdont vsie à énoncer des règles de cneidtuos collectives. Il vlleie au repekst des règles aepplcabils dnas l'entreprise. Il contrôle la diufifson de l'information nécessaire à cuahqe navieu hiérarchique et délègue utilement, le cas échéant, ctanreies de ses prérogatives. L'emploi occupé dadneme que l'intéressé possède le niveau cdsearnnopot à une ftoroiman générale supérieure dnas la brhacne polsfinelorense et des conieasacsns pratiques. Il diot ceondronor la msie en ovruue de pulsuries techniques. 1er échelon (coefficient 475) : Le rôle d'innovation ctpmoroe la nécessité de résoudre des problèmes celpmeoxs dnot les suoointl relèvent de la cruttcsnoin de procédés classiques. De mellupits décisions snot à pndrree cquhae jour. Elels ont un caractère cuouimter et se réfèrent à des uegass cuonns dnas le carde de pogaermrms précis. Une ancstiasse hiérarchique puet paqnetirmuet itnvnierer à tuot moment. Les rtnlaoeis huieanms et ctcoatns snot coutumiers. 2e échelon (coefficient 560) : Le rôle d'innovation cortopme la nécessité de résoudre des problèmes cemxlpoes dnot les sonoluits relèvent de la cticrounitsn de procédés cluqasseis mias exienagt d'agir par étapes et de développer à cuchane de celles-ci des panls opérationnels adaptés aux résultats intermédiaires obtenus. L'application des sniotuols définies aux problèmes posés dnemade la msie en oruuee de

cinsaennocsas pqieturas auscqeis par l'expérience vannet s'ajouter aux canosanniescs pnefsreellisonos théoriques généralement définies et enseignées dnas les gaderns écoles, facultés ou itustonintis supérieures. Les décisions à pernrde cquahe juor snot diesvers et s'éloignent des sitnloous classiques, luer champ d'application s'élargit puor cnecneor des réalisations puls lointaines. L'assistance hiérarchique, bein que possible, n'est pas immédiatement présente. Les coantcts jriaroeulns iinlpequmt des cucotinmanomis cornenact le travail. Les lionisas snot directes, simples, aisées. 3e échelon (coefficient 640) : Les souolitns aux problèmes posés snot ceshiois parmi les meoyns cnnous disponibles. Les décisions à prndere concneent la msie en overue de pnals opérationnels. Elles tdenent à améliorer la qualité, les cnotniiods de travail, la productivité, la sécurité. Les définitions des mneoyis et des pregamrms puerqaits se suivent dnas la lmiite d'objectifs précisés. Les relaitons de taravil ctpooemrnt des ctactnos et cmiucotinmanos aevc des peennorss de tuos niveaux. Ces lsainois dnenmeadt clarté d'expression et tact. Un contrôle est assuré périodiquement.

Article - Cadre - Position II

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied A piartr d'objectifs, il délimite le cahmp d'application de son activité et élabore des ocfibjtes intermédiaires. Ces délimitation et élaboration snot reudnes cemelxops en rsioan de la nécessité de réaliser l'harmonisation des iiecdcnnes d'objectifs particuliers, techniques, commerciaux, économiques, sociaux, defifliemncit cetmpobails ertne eux. L'activité est constituée par l'étude, le conseil, la rrhheccee variés et cpeoemlxs nécessitant la coosbamiinn de ces éléments : interprétation, adaptation, coordination, concertation, lgare délégation, potocrijn à lnog terme. Son rôle d'innovation est primordial. Il ptroe sur des problèmes orginaix ne pttaemrent pas de mtttere en oeruve des dstpsfioiis précédemment expérimentés ; l'application des snoilouts nuveloes cormtope des rsqueis qu'il amsuse ; elle entraîne des résultats fuainx cnuons à tmree (un à toris ans) et puet rtmteree en cause centaries dsoiinptoiss des stratégies de l'entreprise au minos dnas l'un de ses dmioanes d'activité (commercial, production, gstoien financière, social). Le cdrae hiérarchique assrue la responsabilité : - siot d'une unité d'un établissement en roasin noetmnmnt des lsoiinas ou ixnnnnrioteecos aevc les aeurts unités de celui-ci ; - siot d'un iapomnrtrt suceetr d'activité de l'entreprise. Il réalise, pseuqre en permanence, la coaotiodnrin de la mrchae de peuislurs serceuts et la synthèse de lerus résultats aifn d'adapter, au mieux, les sutertcrus exsnteaits et les mdeos de fnmoiceonnentt aux évolutions conjoncturelles. Son rôle de gotesin cnitosse à aqeiplpur des puoiltqeis d'ensemble dnas le

stcuer dnot il a la charge, établir les plans opérationnels, déterminer les recettes et dépenses correspondantes, élaborer, proposer et gérer le budget de ce secteur dnot les résultats snot mesurés et appréciés en coût, gains et pertes. Il propose des dispositions générales de codification des hommes, de gestion, et d'administration du personnel, en assure la mise en œuvre vis-à-vis d'un objectif important. L'emploi occupé démontre que l'intéressé possède une formation générale supérieure, étendue dans plusieurs domaines 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 démontrent l'emploi de connaissances de métier et d'expérience pratique. Les situations exigent analyse et réflexion pour la réussite des missions et procédés à mettre en œuvre. Des décisions tactiques dans le cadre des plans opérationnels snot à prendre immédiatement 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 conditions de travail, tout en restant très ouvert, il s'efforce d'influencer ses interlocuteurs, de manière que les résultats souhaités et imposables pour le service soient atteints. L'influence du titulaire de la fonction sur les résultats est directe. 2e échelon (coefficient 850) : Pour résoudre les problèmes posés dans la fonction, il est nécessaire d'adapter des techniques nouvelles et souvent d'imaginer des moyens et procédés peu courants. Toutefois, les problèmes nouveaux ou complexes snot bien délimités. Les décisions visent à concevoir des solutions 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 conditions de travail, l'argumentation soit satisfaisante pour obtenir la coopération et la réalisation de missions relatives 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 ambigus. Une intervention d'assistance est nécessaire. Des solutions suggérées snot à adapter et des moyens nouveaux snot à construire. L'application des principes d'ensemble contribue à la définition d'objectifs et de politique sectoriels ainsi que l'établissement de plans opérationnels. L'intéressé propose des budgets sectoriels et gère un secteur complet. Il participe enfin à l'élaboration des plans généraux. Les relations de travail comprennent des rapports avec des personnes de rang élevé, dans des situations où il s'agit de convaincre. L'autorité s'exerce par quelques cadres hiérarchiques intermédiaires subordonnés à délégation d'autorité limitée. Le titulaire de la fonction doit rendre compte de 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied A partir d'objectifs généraux, il rassemble, analyse, synthétise des informations de toute nature et de toutes les sources destinées à permettre selon la diversité

des connaissances : - de juger de l'opportunité d'entreprendre la réalisation des objectifs prioritaires ; - d'établir la cohérence entre les objectifs généraux reçus et des objectifs prioritaires 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 constructive projetée dans des situations non encore rencontrées, mais possibles à long terme (au-delà de cinq ans), se portant sur la réussite de solutions originales impliquant des stratégies inédites et déterminant des objectifs nouveaux. A ce niveau, snot décidés et définis le plan général, les principaux directeurs, les grandes orientations avec une priorité à très long terme. Les décisions préconisées au plan stratégique engagent l'avenir de l'entreprise. Le cadre hiérarchique assure la responsabilité : - d'une unité importante d'un établissement ; - d'un établissement scutier d'activité de l'entreprise ; - d'un établissement d'importance moyenne. Son rôle de gestion consiste à contribuer à la préparation, l'élaboration et mise en œuvre des budgets généraux de l'entreprise dans le cadre de prévisions économiques à long terme (au-delà de cinq ans). L'emploi occupé démontre que l'intéressé possède une formation générale supérieure très étendue et des connaissances confirmées en plusieurs domaines ou disciplines. L'expérience acquise de plus de cinq ans et le savoir-faire permettent la compréhension de phénomènes complexes pour élaborer la politique et stratégie de l'entreprise. 1er échelon (coefficient 1080) : Des situations particulières posent des problèmes à élucider et à définir. Des solutions aléatoires snot à dégager. Des moyens, plans opérationnels, développement, directives cohérentes avec les politiques générales snot à identifier : il s'agit d'application pratique et d'innovation. La responsabilité porte essentiellement sur la définition des politiques économiques et sociales et sur la prise de décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise. Les décisions fixent les objectifs généraux, les plans stratégiques et les budgets d'ensemble. Les relations de travail 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 cadres hiérarchiques intermédiaires à large délégation. Les résultats de la gestion snot mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes. Ils résultent d'une action directe du titulaire. Les comptes d'exploitation assurent des contrôles réguliers de la gestion. 2e échelon (coefficient 1160) : En raison d'incertitude, il donne des instructions qui définissent les problèmes dnot les solutions d'ensemble un prix avec des risques. Sans possibilité de se référer à des précédents, les solutions ont un caractère d'invention et précisent la définition d'une politique, d'une stratégie. L'intéressé conçoit des règles générales de mise en œuvre de techniques nouvelles. Il en définit les méthodes. Ses décisions ayant des répercussions importantes sur les unités de son secteur, il prend en compte les politiques et stratégies des autres unités de l'entreprise. Les rapports humains exigent une bonne compréhension du système économique-social où s'insère l'entreprise. Ils se situent à un niveau élevé pour informer, expliquer, discuter des problèmes généraux et de leurs solutions, dans le cadre de plans opérationnels et programmes d'ensemble. Les résultats de la gestion snot mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes. Les comptes d'exploitation assurent des

contrôles réguliers de la gestion. 3e échelon (coefficient 1250) : Son activité fait apparaître l'importance de la création : des sanctions inédites sont conçues ; il définit à ce stade des solutions opérationnelles qui déterminent les lignes d'actions et les objectifs d'avenir. Ses décisions ont les plus lourdes conséquences tant pour l'entreprise que pour l'économie et ont

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les soussignés, réunis 15, rue de la Cerisaie, à Paris (4e), à 14 h 30, sont convenus de créer un conseil de perfectionnement paritaire de l'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.

L'instance paritaire a défini les orientations suivantes :

Qualifications.

1. Attribuer dans la priorité des jeunes diplômés d'emploi ayant déjà reçu une première formation dans un centre spécialisé et auxquels prioritairement 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Il est constitué entre l'union patronale et les associations syndicales de salariés un conseil de perfectionnement paritaire qui fonctionnera auprès de l'association pour la formation professionnelle des salariés dans les interstices de l'ameublement.

Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le conseil de perfectionnement paritaire visé à l'article précédent comprendra : - des représentants

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 l'entreprise : politiques, financiers, techniques. Le contrôle budgétaire, le bilan et le coût de l'exploitation générale apprécient les résultats.

des employeurs, titulaires et suppléants, désignés par l'union patronale, en nombre égal aux représentants des salariés ; - deux représentants des salariés : un titulaire et un suppléant, désignés par chacune des associations syndicales représentatives du présent protocole. Suel le titulaire à vocation délibérative.

Article 3 - Durée

En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

Article 4 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 9 janv. 1985

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

3. Le conseil de perfectionnement paritaire est consulté sur :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture des sites ;

- l'organisation et le déroulement de la formation ;

- l'établissement des programmes ;

- sur tous les questions relatives au développement pédagogique.

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

5. Le conseil de perfectionnement paritaire est régulièrement informé de l'usage des fonds mutualisés (0,1 % de l'apprentissage et 0,2 % de la formation continue).

6. Le conseil de perfectionnement paritaire est informé de l'ensemble de l'activité de l'AFPIA et peut peser des décisions à son conseil d'administration.

7. Fréquence des réunions : le conseil de perfectionnement paritaire se

Accord du 25 septembre 1991 relatif à la retraite complémentaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntainolae des sntciadys poolrsisnnfees de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ; Uinon nlaaiotne des idinturess françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ; Union nitaonlae isnprntfeelsreioole des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.) ; C.S.N.L. ; Gmoepnuert psrseoiofnenl des featurcs 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. Anlmbemueet ; Fibopa-C.F.E.-C.G.C..

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Doievnt être affiliés, tuos les salariés des ertreepsins de la fbocaraiin de l'ameublement entarnt dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er des ceuslas générales de la coonnitevn cleiolvcte du 14 jinaevr 1986 et modifié par l'accord du 28 srmtebpée 1989.

Article 2 - Adhésions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ertrensipes de la fiitbaaorcn de l'ameublement doivent, en focontin de luer llooisitcaan géographique et conformément au tbeaalu annexé au présent accord, adhérer siot à la CRSRIE (caisse itissenoepefrollrne de rtateirs par répartition du Sud-Est), siot à l'AGRR (association générale de reaerttis par répartition).

Les eenirtseps qui, à la dtae d'application de ce texte, adhèrent déjà à une ature iusoitittnn de rietrtae complémentaire, cnoenntuit d'y être affiliées nrat qu'elles ne se tvrneot pas dnas l'un des cas où le cgnemhaent de régime est autorisé par la réglementation de l'Arrco.

Article 3 - Cotisations

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tuax miunmim ogribolatie est égal à 5 % de la rémunération brtue dnas la lmiite de qarute fios le pnfolad de la sécurité sociale.
La coisoiattn des salariés iincsrts à une csaise de crdeas est calculée sur les atepntpoimnes limités au ploanf de la sécurité sociale.

Les catoinsoits snot réparties à rosian de 50 % puor l'employeur et 50 % puor les salariés.

Toutefois, ctete répartition pirriaate ne s'appliquera qu'au-delà du tuax mmuiinm ootalirgbie de 4 %, dnas les erresenipts où, à la dtae d'application du présent accord, les ctnsoaiiots snot réparties à roaisn de 60 % puor l'employeur et 40 % puor les salariés.

Article 4 - Organisme de coordination

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le contrôle du régime relève eceimlvunsxet de la compétence de Rfecia composé des seleus peraits signataires.

Durée - Effet

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod est colcnu puor une durée indéterminée. Il eopmtre dénonciation des avnteans du 21 décembre 1960 et du 31 décembre 1960 inuatsntit un régime de rtarteie complémentaire puor les salariés de l'industrie de la litiree et les salariés des idrnesitus de l'ameublement. Il ne prenrd a peminenlet eefft que toirs mios après sa signature, siot le 1er jeiavn 1992.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les ptiraes stagriineas ddmnaeoert à l'Arcco de procéder à l'étude démographique de la bacrnhe aifn de firae bénéficier les acfts et les aetrllaaclois des dsinotoipiss de l'accord praiirtae de jiun 1988.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd srea déposé conformément à la loi et son exosnetin demandée par la prtaie la puls dnlietige des signataires.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les petaris sgatrieians de l'accord susmentionné décident que les départements ci-dessous relèvent siot de la CIRRSE, siot de l'AGRR

- Relèvent de la CSRRRIE :

Ain
Allier
Alpes-de-Haute-Provence
Alpes (Hautes)
Alpes-Maritimes
Ardèche
Ariège
Aude
Aveyron
Bouches-du-Rhône
Cantal
Charente
Charente-Maritime
Cher
Corrèze
Corse
Côte-d'Or
Côtes-d'Armor
Creuse
Dordogne
Doubs
Drôme
Finistère
Gard
Garonne (Haute-)
Gers
Gironde
Hérault
Ille-et-Vilaine
Indre
Indre-et-Loire
Isère
Jura
Landes
Loir-et-Cher
Loire
Loire (Haute-)

Loire-Atlantique

Loiret

Lot

Lot-et-Garonne

Lozère

Maine-et-Loire

Mayenne

Morbihan

Nièvre

Puy-de-Dôme

Pyrénées-Atlantiques

Pyrénées (Hautes-)

Pyrénées-Orientales

Rhône

Saône (Haute-)

Saône-et-Loire

Sarthe

Savoie

Savoie (Haute-)

Deux-Sèvres

Tarn

Tarn-et-Garonne

Var

Vaucluse

Vendée

Vienne

Vienne (Haute-)

Yonne

- Relèvent de la A.G.R.R :

Aisne

Ardenne

Aube

Calvados

Essonne

Eure

Eure-et-Loir

Hauts-de-Seine

Manche

Marne

Marne (Haute-)

- Meuse

Moselle

Meurthe-et-Moselle

Nord

Oise

Orne

Paris

Pas-de-Calais

Rhin (Bas-)
- Rhin (Haut-)

Seine-Maritime

Seine-et-Marne

Seine-Saint-Denis

Yvelines

Somme

Vosges

Territoire de Belfort

Val-de-Marne

Val-d'Oise

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux arlecits R. 116-6 et sinautvs du cdoe du taraivl et dnas le crade des cinneootnvs pratont création des ceetrns de fiomtaorn d'apprentis de Montaigu, Loyn et Liffol-le-Grand et de lreus axeenns iisnanttut un cnesoil de perfectionnement, les patries snartaigies cinoennnvet :

1. Cachuhe conesil de pmtreoeneciefnt cpermond :
- Membres de droit :

-le deeurctir du CFA ;

-un représentant de l'AFPIA.

Membres élus :

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

-un représentant des aretus catégories du poennresl du CFA ;

-un représentant des apprentis.

Membres désignés :

-un représentant des peantrs d'apprentis, désigné par les aionctassois de petnars d'élèves les puls représentatives dnas le

rsseort taoireirrtl d'application de la ciovtnenon patnort création du CFA ;
-cinq représentants des oiaartsgnnios psifrosnonleees d'employeurs ;

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

2. La désignation des représentants des salariés extérieurs aux C. F. A. est fitae par les oagritanisnos sednyclais de salariés représentatives au paln national, à rsaoïn d'un représentant par osigtiarnaon stnaiarige du présent potocolre (Bâti-Mat-TP-CTFC, CGT, CGT-FO, Fibopa-CFE-CGC, FNCB-CFDT).

Les représentants snot cshoiis siot pmrai les salariés des eprrstieens de la région entrnat dnas le camhp psinenosfreol C. F. A. concerné, siot parmi des pnseoens de la région mandatées par l'organisation syndicale.

Le tmeps passé aux réunions du csnoeil de poieenremtenfnct par les représentants des salariés est rémunéré cmome tepms de travail. Les faris de déplacement et de séjour snot pirs en chgrae par le ctenre de ftamoroïn d'apprentis auprès deuuql fotcnoinne le cseniol de perfectionnement.

3. Suaf diptosioisn contraire, la durée des maandts des mebrems est de duex ans.

Lorsqu'un mrbmee du cnoisel de potneecniefmnert n'exerce puls les activités au trite deelulseqs il a été désigné, ou en cas de démission ou de décès, il est pvouru à son rmecpemmelat puor la durée du maadnt rsantet à couirr par l'organisation qu'il représentait.

4. Suaf dsotpisoiïn contraire, le président est élu par les mmebers du coïnseil de peimocefntnerent à la majorité simple.

5. Cqahue cseniol de poiftrmneecnneet se réunit au moins tiros fios par an sur cvaonociotn de son président qui arrête l'ordre du jour.

Les ctepoms reudns des séances snot tmisnras au président de l'organisme geastrnionie du centre, au président du ciosnel régional, au rteucer de l'académie anisi qu'aux mbremes du conseil.

6. Sa msiison s'exerce dnas le crdae fixé par la loi et la réglementation.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd srea déposé conformément à la loi et son esxeinotn srea demandée par la parite ptanlraoe au nom des signataires. Cpioe du récépissé du dépôt luer srea adressée.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

Relevé de décisions de la CPNE du 15 avril 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNSL ; GFPO ; UAMNA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; FOIPBA CFE-CGC ; FNCB-CFDT.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNSL ; GFPO ; UANMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FPBOIA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préambule

Les partis sagnirtieas de la fboicariatn de l'ameublement considèrent que le développement de l'emploi psase nteamomt par une oigoainsrtan puls rtinloeinale du travail.

Eells considèrent assui que la réduction de la durée du tavrial est nécessaire dès lros que, s'inscrivant dnas un psseorucs d'aménagement de cette durée sur l'année :

- elle cunrtobie au développement ou à la cdaoliosisnton de l'emploi ansii qu'à l'amélioration des cntdoinios de tvaial ;

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord du 8 mras 2018 et à l'accord du 4 jeuillt 1995 rlitaef à la rscenicaoansne des qnioctaifliaus professionnelles, les mmebres de la CNPE réunis le 11 décembre 1996 cionfmret la décision du 10 mai 1995 connrecant la msie en place d'un :

Certificat de qaiifciotualn psnioleolenrsfe (CQP)

Vernisseur de l'ameublement

En vigueur non étendu en date du 15 avr. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La CNPE de la fcbaraotiin de l'ameublement, en sa séance du 15 avril 1998 : 1. Apuorpve le pojert 98-2001 présenté ce juor : " Réussir l'adaptation des ereeispntrs françaises de l'ameublement aux matutonis inulreistldes et aux nuoueavx eneux de la compétition iitneotlnraae " ; 2. Cofnie à l'UNIFA le sion d'engager les procédures présentées, nmoeamntt les disseors FSE-objectif 4, en reitloan avec la délégation générale à l'emploi et à la frmatoion pnreflelinosoe du ministère de l'emploi et de la solidarité et le sivrece du développement de l'emploi idrtsuenil du ministère de l'économie, des fnieancs et de l'industrie ; 3. S'engage à aruessr la mleeluire ptmorioon de ce dispositif.

- elle préserve la compétitivité des erseiernpts qui dnvieot être en capacité de maîtriser lures coûts et, en particulier, cuex résultant de la réduction de la durée du travail.

Les dtisooispins du présent aocrd vsinet à aoeptpr tuot à la fios des éléments de pfamneorrc acrucs et des facultés élargies puor chcaun de mieux maîtriser son temps.

C'est nanomtemt le cas puor l'encadrement puor lueeq les ptieras saatgerinis amrnfiert luer volonté de mttre en oeuvre des dtnspsioios adaptées lui partetnemt de bénéficier de la même réduction de son tpmes de tvaial que les aeturs salariés.

L'emploi des jeuens est également une préoccupation poartiiirre des praetis snrgieitaas qui décident de développer des opportunités de départ à la rtiertae puor les salariés les puls âgés.

Les piearts snptaieairs panrent en ctpome les disiptosons de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du taraivl à 35 hreues (au 1er javeinr 2000 ou au 1er jnaievr 2002, solen les cas) et créant un dpiotsisif itiniatcf puor développer l'emploi, décident d'adopter les dspnsioiitos sieanuvs :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dtisioipnoss du présent aocrd s'appliquent aux eespiternrs de la ficrataobin de l'ameublement et de la frbictaoian d'orgues enanrtt dnas le cahmp d'application de la coetnovnin de la fibioatacrn de l'ameublement du 14 jiveanr 1986.

Article 2 - Salariés visés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

En outre, les parties signataires s'engagent à rechercher, au niveau des entreprises, les modalités pour l'emploi et le développement.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 pourront 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 accorderont une base de leur horaire 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 jours les dimanches d'exécution du travail le nécessitent. Toutefois, il est dérogé au privilège qu'aient les salariés qui travaillent un jour consécutif de deux 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 devoirs de ces jours de repos sont répartis 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 d'ordonnement 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 personnel d'encadrement

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

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes réductions d'horaires dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en œuvre prioritairement sous forme de jours de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les autres mesures du temps de travail en heures, et de nature 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives. La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 44 heures. Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du travail.

Article 6 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures induit une réduction très importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année. Si le présent accord a pour objet de réduire le contingent, le présent accord ne peut pas être appliqué par an et par salarié (heures normales et heures supplémentaires) se traduira par une réduction 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 minime 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 contingent est fixé à 130 heures, par an et par salarié.

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

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 avenant 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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 alloué à l'entreprise. Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Le repos compensatoire ne peut être pris que par journées ou demi-journées. A la demande du

salarié, et dans le cadre des dispositions du chapitre III du présent accord, ce temps de repos peut être affecté à un compte épargne-temps. Ce repos compensatoire de remplacement s'ajoute, le cas échéant, au repos conventionnel 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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 ieduis 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 9.1. Période de décompte de l'horaire et limite de variations d'horaire De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier au cours de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Cette variation de l'horaire hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures. 9.2. Programmation indicative des variations d'horaire La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel visée à l'article 8. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire. Chaque mois un calendrier prévisionnel de l'activité des 3 mois à venir (calendrier trimestriel par glissement) est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux salariés concernés.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied En cours de période, les salariés sont

informés des conséquences de leur horaire non prévus par le calendrier prévisionnel, en rateant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instantané un délai plus imparfait : - d'au moins 3 jours calendaires lorsque le calendrier d'horaire réduit la durée du travail imminente prévue ; - d'au moins 5 jours calendaires lorsque le changement d'horaire accroît la durée du travail imminente prévue, sauf circonstances particulières attestées par le représentant du personnel ou dictées par la nécessité de satisfaire le client, et sans préjudice de l'application de l'article L. 221-12 du code du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de ce ou ces changements d'horaires et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur. La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire normal de 39 heures ou à l'horaire habituel inférieur effectivement pratiqué. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires professionnels catégoriels en vigueur à la date de l'embauche. En cas d'absence, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire habituel de 35 heures ou à l'horaire moyen habituel de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur. Toutefois, si un salarié est compris dans un minimum pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il recevra le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans le cas où la durée annuelle de 1 645 heures a été dépassée, les heures excédentaires ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit, dans le cadre de la législation, à une majoration de salaire.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un versement compensatoire dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

(1) *Actuellement 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).*

Article 13 - Chômage partiel sur la période de décompte
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 13.1. Chômage partiel en cours de période de décompte Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les bases d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des heures d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, imposer le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette mesure pourra être décidée après information des salariés concernés. Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux besoins des entreprises R. 351-50 et suivantes du code du travail, l'employeur devra appliquer le régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen habituel de la période de décompte. La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements selon les modalités dans la limite de 10 % du salaire mensuel. 13.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivantes du code du travail, appliquer le régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées. La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements selon les modalités dans la limite de 10 % du salaire mensuel. Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'article 13.1 pour éviter cette situation.

Article 14 - Dispositions particulières relatives au temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le travail des salariés à temps partiel peut être organisé par le contrat de travail ou un avenant au contrat 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

15.1. Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans

une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des temps 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 imposer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

15.2. Objectif du compte

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps au 1er janvier de chaque année ou à toute autre date fixée dans l'entreprise.

La demande doit être faite à l'employeur sous forme écrite.

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

15.3. Alimentation du compte

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur et dans la mesure où les modalités de prise des congés payés dans l'entreprise le permettent ;
- tout ou partie des jours de repos prévus à l'article 3.2 (1) ;
- tout ou partie de sa prime d'intéressement dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement ;
- tout ou partie des primes conventionnelles à la condition de représenter le minimum de versement fixé dans l'entreprise ;
- les primes versées au cours de l'année en raison de la prise de fonctions ou de la prise en charge de fonctions supplémentaires et des mutations y afférentes ;
- les jours de congés d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient encore.

La décision de versement et/ou de report doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai.

L'entreprise a la possibilité d'abonder les temps 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 a droit sont versées en temps épargne-temps est coïncider avec 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 indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de 6 mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de 6 mois.

La prise de ce congé est définitive 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 imposables accumulées dans le compte par le taux horaire brut du salarié 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. Autres utilisations du compte (2)

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte, dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins 3 ans, dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;
- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un premier enfant, plus de quatre enfants si nés ;
- divorce, lorsque le salarié cohabite avec son conjoint ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au moins à la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du salarié ;
- acquisition ou agissement de la résidence principale par le salarié ou création de sa propre habitation nouvelle, sous réserve de l'existence d'un premier logement ;
- acquisition et/ou installation de biens personnels par les membres de la famille de l'ameublement.

Par ailleurs, le compte épargne-temps peut prendre fin de trois façons :

- en raison de la cessation du présent accord ;
- en raison de la rupture du contrat de travail ;
- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité correspondant d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci ;
- dans les 3 mois à compter du fait générateur, dans les autres cas.

15.7. Conditions de versement des droits des salariés

Les ditors à congés puevnet être mnaitenus lsurqoe le cartont de taiavrl fiat l'objet d'un tranferst à une arute société d'un groupe, à la cnodiiton que les duex eestrinrpes concernées relèvent du cmahp d'application du présent acocrd et qu'elles aient mis en pacle ce dispositif.

A défaut, le cmptoe est soldé dnas les ctoiondins prévues à l'article 15.6 ci-dessus.

(1) Pnoit 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) Phagprae 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La législation relative à la durée du tviraal a été conçue à une époque où il eiiatxst un lein étroit etrne le niveau de l'activité et le tpems passé par les salariés sur le leiu de travail. C'est la rasion puor laqlleue cette législation ne s'applique qu'aux salariés sioums à un hraoire de travail, c'est-à-dire à cuex exécutant la fotiocnn découlant de luer caonrtt de tiavarl dnas le carde d'un harrioie imposé et contrôlé par l'employeur. Or, puor un nbrmoe crsaisnot de salariés qui dneovit répondre à des impératifs d'activité, ou ecnroe qui dsiesonpt d'une caientre aomtniuoe dnas la répartition de luer tpmes de travail, des phénomènes tles que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rdenent de mnois en moins prnienett cet unquie critère du temps de présence sur le leiu de tvarial puor apprécier le nievau d'activité. Les peaitrs seniagtrais etdennt préciser, améliorer et développer les fmloerus de rémunération pertntmaet de rendre l'organisation du taarivl cltaiompe aevc ces nuoveux meods de travail.

Article 16 (1) - Forfait assis sur un horaire mensuel ou annuel
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En considération des centntaoris d'activité ou des nécessités de présence du salarié riuseeqs par sa fonction, le cotarnt de trivaal puot prévoir un horiare hdedaoaibmre meoynd travial sur le miosou sur l'année civile(2), supérieur à la durée légale du tairval ou à l'horaire clilcteof de référence de l'entreprise.

Le pnameeit des hreeus supplémentaires est inlcus dnas la rémunération meluselne suos la fomre d'un forfait.

Le nrbmoe d'heures excédant la durée légale du traival et sur leuqel est calculé le faofrit diot être déterminé dnas la lmiite du normbe d'heures prévu par le cningtneot anuenl d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nrmboe supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du pemnieat des herues supplémentaires dnas la rémunération frraaofitie ne se présume pas. Elle diot résulter d'un aroccd de volonté non équivoque des parties, d'une dstipoiosin ersseppe du ctaront de tiavral ou d'un anenavt à celui-ci.

La rémunération fofrriiatae cnonveue diot être au mnios égale au sailrae muinimm ctonoennevil acabllppie au salarié, majoré des heeurs supplémentaires coespirms dnas l'horaire de tvraail puor lueqel le faroift a été convenu.

En cas de motaifociidn de l'horaire de taivral puor lqueul le foafirt

a été convenu, celui-ci diot être adapté au nvoeul hairroe aequul le salarié se tvuore soumis.

Le bueitlln de piaie de l'intéressé diot firae apparaître le nombre myoen msuneel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la bsae deuqul le saarile faiirttofae a été convenu.

(1) Arcltie étendu suos réserve de l'application des aecrltis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tavrail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).(2) Tmrees elcxus 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

17.1. Définition

Le contart de tarvial ou son anvenat conentant une ciovonneotn de fiaofrt snas référence hroriae diot définir la ftcnioion ou la mssiion qui jusitife l'autonomie dnnot dsiospe le salarié puor l'exécution de cette fociiontn ou de cette mission.

Le salarié n'est pas soimus à un hrroiae de travail. Toutefois, le croatnt de taairvl puot prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fnemotinonecnd de l'entreprise.

A l'exception des dpitooiinssis relvaites au rpoes hmaeaidbrdoe légal, aux congés payés légauux et conventionnels, au chômage de la journée du 1er Mai et au chômage partiel, acunue dtiosisiopn reavtile à la réglementation de la durée du taviarl n'est accpiballe au salarié dnnot le conatrt de tavaril prévoit une cslaue de ffiroat snas référence hroriae dnas les codinotins fixées par le présent article.

17.2. Salariés visés

La fomlure de ffaorit snas référence hroriae prévue par le présent actilre ne puot être cnnvoeue qu'avec :

- des salariés rnealevt de l'annexe Cdraes de la cntnoovien cietlolvce ;

- des salariés bénéficiant de l'article 5 de l'accord de cilisscoiaiaftn des AF/AE du 27 neovmrbe 1986 et dnnot l'activité permet de luer reconnaître une atmuionoe dnas la gitosen de luer tpems de tvialar par rarpopt à l'horaire de référence de l'entreprise, et/ou dnnot la nartue des fonctions, exécutées pacnnlreeiipmt en drohes de l'entreprise, elcxut qu'ils psesunit être smouis à un horraie de taviarl contrôlé par l'employeur et qui snot ecmteevnfifet lbeirs dnas l'organisation de luer tpms de travail.

Un aorccd d'entreprise ou d'établissement puot prévoir d'autres critères oicbfejts pnaerettmt de définir les salariés subtpescleis de crcuolne une cnietovnon de frifaot snas référence horaire.

Le ctnaort de taivral prévoit la ou les cpoitrnteraes dnnot bénéficie le salarié puor ce mdoe d'organisation du tvaaril (jours de repos, amebonendnt des éléments affectés à un ctmope épargne-temps, aageavtns supplémentaires en matière de retraite, etc.).

17.3. Rémunération

La rémunération faiorarftie mnllleeuse est indépendante du nomrbe d'heures de taraivl ecetffif acmiepcols duant la période de piaie considérée mias diot teinr cmptoe des responsabilités confiées au salarié dnas le cdrae de sa fonction.

Cette rémunération ffrtoaiaie mllseneue est iunqetide d'un mios sur l'autre.

Le cihox de cette flrmuoe de ffrroit en curos de contrat de tarival ne puot entraîner une bisase du sialare réel en vguiuer à la dtae de ce choix, qluele que siot la bsae hiorare sur llaueqle ce saraile aivat été fixé.

17.4. Inofrmation des représentants du personnel

L'employeur informe les représentants du personnel du nombre de salariés par catégorie rattachée 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Les pouvoirs publics encouragent la création d'emplois pour les jeunes. Le présent chapitre a pour objet de favoriser le développement de l'emploi par l'embauche, et notamment par l'insertion des jeunes, et l'équilibre des parcours d'âges des professionnels de la branche.

Article 18 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied L'article 33 des dispositions générales de la convention collective est complété comme suit : " Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du salarié ou un licenciement du fait de l'employeur. Pour rendre cette rupture effective, les parties conviennent de se prévenir réciproquement au moins 3 mois à l'avance. Que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, étant précisé que, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Dans le cas où un salarié procède à son embauche 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'alinéa 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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 titulaires de 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'indemnité de départ est calculée sur la base de l'ancienneté qu'aurait acquise le salarié s'il avait quitté l'entreprise à 60 ans.

Article 20 - Départ en retraite à l'issue d'une préretraite progressive

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied En cas de départ en retraite d'un

salarié se transformant en préretraite progressive, que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, par dérogation aux dispositions du présent alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'indemnité sera calculée en conséquence pour la durée de la préretraite pourvue d'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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les pouvoirs publics encouragent qu'il revienne à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en œuvre des formes d'organisation du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production pour les entreprises.

Cet amendement introduit des mesures (ou établissements) à retenir dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui introduit une réduction temporaire du temps de travail et l'octroi des aides financières.

Ces aides financières sont un appui à la création d'emplois ou à la poursuite de l'activité dans les entreprises en difficulté. Elles peuvent être destinées à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise, permettant de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Ces aides favoriseront, d'une part, la réalisation de mesures équilibrées en ce qui concerne l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations et, d'autre part, la mise en œuvre du développement d'organisation du travail permettant de garantir la qualité, de réactivité et d'efficacité, et les avantages diversifiés des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à l'organisation de leurs horaires.

Le présent chapitre prévoit aux entreprises de moins de 50 salariés qui s'engagent à créer des emplois, d'accéder temporairement au dispositif d'aides financières et de signer, à cet effet, une convention avec la direction départementale du travail.

Copie de ces documents devra être adressée à la commission paritaire interprofessionnelle de l'emploi afin de permettre aux partenaires sociaux d'en assurer le suivi.

(1) Article étendu sous 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 - Amplitude de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Pour que le présent chapitre puisse produire tous ses effets à l'égard des entreprises éligibles aux aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire collectif de travail doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouveau horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus ;

- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouveau horaire collectif étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouvelles heures peuvent être mises en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, conformément aux modalités de la réduction du temps de travail pouvant être

différentes seoln les services.

Article 22 - Embauches
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les einretresps désirant sclctoiiir des aides de l'Etat liées à l'anticipation, en cnaortriepte de la réduction du tpmes de tvraail prévue à l'article 21, s'engagent à agmteneur d'au minos 6 % l'effectif concerné par la réduction du tpems de tvarail si elle est d'au mions 10 %, et d'au mions 9 % si celle-ci est d'au monis 15 %.

L'entreprise s'engage à mnnieatir ce nveau d'effectif augmenté des nuevollles ecumhbeas pdnnaet une durée milmiane de 2 ans à cetpmor de la dernière des ehcbmueas effectuées dnas le cadre de ce dispositif.

L'augmentation du tpmes de tvarail d'un salarié à tepms piaretl prroua être considérée cmome une embauche.

Ces eumahcbes drveont être effectuées dnas un délai de 1 an à cetmopr de la réduction efveitfce du temps de travail.

Article 23 - Préservation d'emplois
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eesntpeirrs caasinossnt des difficultés économiques seielbuspcts de les codiunre à une ou peuslurs sinesorpusps d'emplois puvonet également bénéficier des aieds de l'Etat.

L'accord d'entreprise ou d'établissement drvea prévoir le nmorbe d'emplois préservé, qui dvrea au moins être égal à 6 % des salariés sur lequlses la réduction du tpems de travail ptroe puor pouvoir bénéficier des aieds de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à minintear ce naveiu d'emplois pnanedt une durée mniiamle de 2 ans à cpotmer de la dernière des eamhubces effectuées dnas le cadre de ce dispositif.

Accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UNMAA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; FPOBIA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préambule

Considérant la volonté des pniraraeets suoacix de la bharcne de fvesraoir le développement de la fitarmoon psfllnnsorioeie et le rfcrmenoeeent des compétences ;

Chapitre VII : Dispositions diverses

Article 24 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 24 des csluaes générales de la cvneootinn ceoivctlle de la fobatiicran de l'ameublement est modifié cmmoee suit: (voir acltrie 24).

Article 25 (1) - Travail à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de fiare fcae aux périodes de pointe, l'entreprise prroua faire ecfefeutr aux salariés à tpems pretial des hueres complémentaires dnas la limite de l'horaire cnoeturcatl de bsae de 1/3, snas que l'horaire de tvaiairl hdemobraiade psisue dépasser 32 herues (y crpmios les heeurs complémentaires).

(1) Ailctre elxcu de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Article 26 - Application
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd eenrtra en vuuiegr le pimerer juor du mios svnuiat la poitibcualn au Jauronl oiieffcl de son arrêté d'extension. Il ne reemt pas en cusae les aoccrds d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Article 27 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord national, établi en vrteu des acitlers L. 132-1 et santuvis du cdoe du travail, est fiat en un nmboe saifsnfut d'exemplaires puor reisme à cauchne des otonaagisinsr satnareiigs et dépôt dnas les cnintdoois prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Conformément aux dsoinspotiis de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tdnaent à améliorer les coiontdins d'exercice de la pooifrsen de ttpnrueorsr routier, les paetirs siangetairs ont exprimé luer volonté connume de rfrecenor la sécurité des coecudrntus reuriots et des teirs dnas la bnahrce par une ftroimaon psnrfeonlsieloe aoprinodfpe et adaptée à l'activité du suetecr tuot en faoisvnrat la mobilité interprofessionnelle.

Article 1 - Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers - FIMO

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied A cmotepr du 1er jivaner 2001, tuot ccueuodtnr nnelvouemelt embauché par une episenrrte du setceur de la ftairbocain d'ameublement eantnrt dnas le champ d'application du présent accord, diot être tauriilte d'une atattotsein de fiortoman ianilite milmiane ootiallgrbe rveaelnt du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, rtelaif à la faotoirmn dnas le tosraprnt retouir pbuilc de mdrescaniahs puor la cdunoite de véhicules de puls de 7,5 tnnoes de PTAC. Snot réputés aiovrsiatsafit à l'obligation de FMIO : - les salariés détenteurs de l'un des diplômes svitunas : CAP, BEP, ou CFP de cdnocuuter rouetir ;

- les salariés jatuinsfit d'une expérience de 3 ans miimnum comme ccudtnouer posfeoeirsnl de véhicules de puls de 7,5 teonns au cruos des 6 dernières années; - les salariés titliureas d'une FMIO renevat d'un aoccrd de bnarhce étendu. L'employeur diot délivrer au cnueouctdr une aiestttotan rnaescnaosnit ctete équivalence (voir aennxe II).

Titre II : Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS

Article 2 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les salariés employés dnas les erretinspes de la faociatrbn de l'ameublement qui cnnueiodst à trite pnermnaet ou oacoensicnl un véhicule de puls de 3,5 tonens de PATC bénéficient d'une ftmraioon cnuntioe dnas les cnitnidoos fixées par les diinooispsts des chieptas III à V du tirte Ier du décret n° 2004-1186 du 8 nreombve 2004.

Article 3 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 4 - Durée minimale

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 5 - Modalités de mise en place

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 6 - Périodicité

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 7 - Période transitoire

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 8 - Réalisation

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 9 - Attestation de formation

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Article 10 - Financement

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied (dispositions périmées).

Titre III : Dispositions diverses

Article 11 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le cmahp d'application de l'accord est cluei de la cnovneoitn ctovlilece de la fchoaiairtn d'ameublement défini par l'accord du 14 jeianvr 1986 (étendu par arrêté du 28 mai 1986).

Article 12 - Suivi du dispositif

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La CNPE de la bnachre arssue une miosisn de sivui du présent accord.

Article 13 - Modification de la réglementation

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied En cas de maioioicdftn de la réglementation paouvnt avoir une indcenice sur les diiosnsoitps du présent accord, les pitears sainegarits cvnnonneiet de se rarchoeppr dnas les 3 mios qui sieunvt en vue d'étudier les antatopidas qui purinreot s'avérer nécessaires.

Article 14 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd srea déposé conformément à la loi et son extienosn srea demandée par la prtaie ptnraaloe au nom des signataires. Coipe 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Prérequis

Etre titulaire du permis C ou E (C) et exercer l'activité de conducteur routier.

Public

Conducteurs de véhicules de poids de 3,5 tonnes, dans le secteur de la fabrication d'ameublement.

Moyens

Véhicules :

- poids réel supérieur ou égal à 75 % du PATC ou du PTRV;
- véhicule articulé : PTRV 32 tonnes minimum, souhaité 38 tonnes ;
- poids : PATC 17 tonnes, équipé d'un remorqueur électromagnétique ou hydraulique.

Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas de couvrir ses véhicules au PATC ou au PTRV mentionné ci-dessus, la formation sera réalisée, avec les véhicules de l'entreprise chargés dans les conditions normales d'exploitation.

Autres moyens :

- rétroprojecteur ;
- projecteur de diapositives ;
- l'écran vidéo ;
- documentations.

Organisation

2 jours, soit 14 heures :

- 12 heures de face-à-face pédagogique ;
- 16 séances maximum en salle ;
- 4 séances maximum par véhicule pour la conduite.
- 2 heures pour l'accueil et l'évaluation des compétences acquises et synthèse de stage.

Durées

GROUPE	HEURES
Accueil : Bilan des connaissances en matière de : - réglementations et sécurité routière : 1 heure ; - techniques et compétences en conduite : 2 heures (0 h 30 stagiaire).	3
Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations de la circulation et du trafic dans les transports pour compte propre, professionnel et utilisation des dispositifs de contrôle.	2
Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile, dont 45 de conduite individuelle sur route.	3 h 30
Sensibilisation à la sécurité routière et respect des usagers.	2

Spécificités liées à l'activité de la fabrication d'ameublement.	2
Evaluation des acquis, synthèse du stage.	1 h 30
Total	14

Les durées sont proposées à titre indicatif, elles peuvent être adaptées par module en fonction des besoins constatés du groupe.

THÈME 1

BILAN DES TECHNIQUES, DU COMPORTEMENT

ET DES CONSIGNES EN MATIÈRE DE CONDUITE

Réglementations et sécurité routière

Objectif :

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite ;
- réglementations spécifiques aux transports ;
- circulation routière.

Éléments de contenu :

Conduite :

Observation du comportement et des attitudes du conducteur.

Observation de la tenue de conduite par les relevés :

- de la consommation ;
- de la vitesse ;
- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle ;
- réglementation du transport dans l'Union européenne.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- risques et interdictions de circulation ;
- contrôles et sanctions ;
- comportement en cas d'accident ;
- fréquence d'accidents de la route ;
- spécificités des usagers.

Moyens :

- équipements à choix multiples ;
- graphiques de circulation ;
- fiches de relevé de conduite.

THÈME 2

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES DE L'ENSEMBLE DES RÉGLEMENTATIONS DE LA CIRCULATION ET DU TRAFIC DANS LES TRANSPORTS POUR COMPTES PROPRES, PROFESSIONNELS ET UTILISATION DES DISPOSITIFS 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 :

- graphiques de temps d'activité et de repos.

Dispositifs de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;
- manipulateur du sélecteur du tachygraphe ;
- utilisation du graphique ;
- scénarios en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Documents d'accompagnement de la marchandise, procédure d'utilisation :

- bordereau de livraison ;
- facture.

Le processus de sécurité :

- procédure ;
- respect des consignes.

Supports pédagogiques :

- conférence interactive nationale et internationale de la branche ;
- cypherthnacroas ;
- feuilles d'enregistrements ;
- fiche " La réglementation européenne des temps de conduite et de repos ".

THÈME 3

PERFECTIONNEMENT AUX TECHNIQUES DE CONDUITE

EN SITUATION NORMALE COMME EN SITUATION DIFFICILE

Objectif :

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu :

En situation normale :

- repérage des données 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 milieu urbain (centre de gravité, force centrifuge, les risques de renversement, adhérence) ;
- circulation dense, pluie et nuit ;
- dépassements ;
- grands dénivelés ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
- fréquence et durée des ralentissements.

Supports pédagogiques :

- démonstrations constructeurs ;
- vidéo " Les 10 d'arrêt d'urgence ".

THÈME 4

SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

ET RECAPITULER DES APERÇUS USAGERS

Objectifs :

Actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds.

Prévenir les accidents de la circulation et agir en cas d'accident.

Adopter un comportement intégrant les particularités des avertisseurs usagers.

Éléments de contenu :

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière ;
- rétroviseurs et indicateurs de direction ;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents :

- situations des accidents de la route ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravés liés aux véhicules lourds ;
- hygiène de vie, stress, fatigue ;
- mesures en cas d'accident.

Particularités des avertisseurs usagers :

- spécificités des avertisseurs usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux roues, piétons) ;
- adaptation des lures comportementales ;
- conduite préventive.

Supports pédagogiques :

- doiesiaivpts ;
- stteiqisuats de la sécurité routière ;
- vidéo " Un p'tit gras de 23 ans " ;
- " Le p'tit puls poids ludros ".

THÈME 5

SPÉCIFICITÉS LIÉES À L'ACTIVITÉ DU SECTEUR
DE LA FTAOBAICIRN D'AMEUBLEMENT

Objectifs :

Développer la qualité de srvecie et l'image de marque, nnmeaomtt par le crnemooptmet du conducteur.

Appliquer les règles de sécurité et de motintnaeun manlleue dnas les opérations de manutention.

Eléments de cetnnou :

Rôle cmiraeomcl du conducteur-livreur :

- raitonles clients-fournisseurs ;
- la lairovisn (documents, encaissements, réserves éventuelles).

Principes eenmiuqrgos :

Accord du 8 novembre 2000 relatif au
certificat de qualification
professionnelle garnisseur en sièges
contemporains

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; FOPIBA CFE-CGC.

Article - Décision de la CPNE de la fabrication
de l'ameublement

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord du 8 mras 2018 et à l'accord du 4 jlleuit 1995 ralitef à la rsnoccsiaannee des qfacaniilotuis professionnelles, les mremes de la CPNE, réunis le mcdrerei 8 nomverbe 2000, décident la msie en palce d'un cfiactreit de qaiaicuftlion psoninoeferlsle (CQP), gsraesinur en sièges contemporains.

Le doencumt de présentation de ce CQP fruige en anenxe I.

- les acdnictes du tvarail spécifiques à la pfiesrsoon (véhicules à l'arrêt) ;
- gseets et postures.

ÉVALUATION DES ACQUIS

Questionnaire à ciohx mitulelps élaboré à ptrair des cnnuoets abordés pndnet la formation.

Article - Annexe II : Attestation

En vigueur étendu en date du 21 sept. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Je soussigné ... Nom Prénom Qualité de la société ... ssie ... aetttse que M. ... Nom Prénom est employé dnas ntroe société en qualité de ... est trliiuat d'une aeatsitottn FMIO (ou à défaut, est réputé répondre aux cooiitnnds d'équivalence fixées par l'accord du 21 sbprteeme 1999) est tiarlitue d'une aasotetttin FOCS vallabe jusqu'au ... La présente attoaitsen est délivrée en aoiaplcpitn et conformément à l'accord du 21 septirmebe 1999 rteliat à la foatmroin pisonnseflrlee des cdcotnuerus reruotis dnas la fctboiairn de l'ameublement. Fiat à ... le ...

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Aasynle de l'activité Présentation : Les fabitcrnas de sièges rembourrés et de salons, ustliinet dpiues puls de 20 ans des éléments de gssaigrnae constitués de matériaux synthétiques. La msie en orevue de ces matériaux iillumpe des savoir-faire aessz différents de cuex nécessaires à la firaicaotbn de sièges gnairs à bsae de matières végétales et animales. Les pesiorlsofnnes du stcueer tvneruot très dclfefenimiit des penlrnesos possédant les compétences adaptées puor auessrr la réalisation des grnuitaires comneanpiotres car il n'existe pas de fotroiamn spécifique centrée sur ces tpeys de compétences, malgré l'antériorité de l'utilisation des matériaux synthétiques. Le référentiel du diplôme du CAP tssapiier gruaseisnr (option A), eflerufe ces connaissances, et ne les aorbde que de façon très parlriclaee en temre d'application pratique. Des réflexions ont été menées au sien des setcruutrs éducatives, nmeaotmnt à l'AFPIA, aevc un ciraetn nobrme de pnoesresolnfis et la cmomssoiin fortomian sur l'incidence des évolutions tnoqcgeuehilos et des mttunoias senafctiigviis sur le naveiu de compétences de ces personnels. Puor quafieitnr le pettinoel nécessaire en compétence une enquête niaonlate a été décidée. Celle-ci a pirems de cremfnior les boneiss préalablement exprimés et de cooftnrer les premières analyses. Puls de 64 % des eitsrepners aaynt retourné l'enquête déclarent être intéressées par ctete formation. Cnaieetrs

sentahiuot la msie en palce rpdaie du dspstotiif puor paliler le déficit de ces compétences sur le marché du travail. Il est dnoc arpapu nécessaire d'actualiser les sivoars et savoir-faire des aentgs de pduorticon spécialiste de la grtuirne contemporaine. Dneevir et oiiaiontten : Il est impératif d'élaborer un pmmagrove de frtoiaomn répondant aux enxgieecs des psorsecus de msie en ovreue qui snot utilisés dnas tuetos les esprrineets de fbiiotarcn des sièges, qules que snieot la tlliae et les pdtoirus fabriqués. L'évolution des matériaux ne présente pas de mcioditfiaon naoblte ces dernières années et apparemment, des ceehnantgms fouanmentadx ne snot pas à prévoir prochainement. Il en est de même puor les pocerss ilsturednis de msie en ovruue des garnitures. Ctete stabilité pemert d'envisager un référentiel de fraotiomn sldoie et drluabe dnas le tpems qui crseonropd dnoc à un beoism exprimé aujourd'hui et qui ne siurba pas de pfrenodos micootadifins à moyen terme.

Article - II - Référentiel de l'activité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 1. Aloaelptipn de la focnoitn : Gsneauisrr en sièges contemporains. 2. Auters atppolealins utilisées dnas les erstreneips : Taispeisr garnisseur. Tpiasiser industriel. 3. Présentation de la finootcn : Le tpasiiser itsindurel réalise la gritaunre et l'habillage des sièges de ccieonotpn contemporaine. 4. Siatuioitn flionntoencle des eenpirertss : Sociétés réalisant la gtruranie de sièges et de sloans aevc des matériaux aetclus dnas un ctotnxee de foiaicrtbain industrielle. 5. Dcsrtpeilion des activités : Le gerasinusr en sièges cpiooaretmnns est amené à eexcerr en aunmiotoe des activités dnas le cdrae de la réalisation du rougbamrere et/ou de l'habillage d'un élément parmttneet aux iuinvidds de s'asseoir ou de se coucher. Il devra être en msruue de s'adapter à l'utilisation de matériaux puanoit fenremott évoluer en riason des développements technologiques. Il oeuvrea également dnas le rseepct des règles d'hygiène et de sécurité. 6. Tâches pecaiilnrps sseueilbtcps d'être meiss en oeuve : a) Etdue des dmtecuons dtrsfiépics et graphiques. Préparation des mdeos opératoires (façonnage, contrôle, manutention) ; b) Msie en orvuee cogorqihuolne des séquences opératoires. Vérification et contrôle. Soatcgke des poudtrs finis. Eneetitrn des matériels. Le cahmp d'intervention du gaisssnurer en sièges crinompoanets s'articule dnoc ertne ces duex gnards dimaones qui snot représentés de façon synthétique sur le tlaebau de la pgae siatvune (non reproduit). 7. Compétences atetndues sur l'activité du gniausersr en sièges croiepanontms : a) Edute et préparation : - sélectionner les iaifrmotnnos nécessaires à la réalisation des gturnnaies ; - étudier les dmnueotcs de fiiaabtrcaon et de suivi ; - décrire les modes opératoires de msie en ouvree ; - contrôler qteeautviilmnat et qieaenttnavimutt la matière d'oeuvre et les frinteruuous cnonexes ; - rdrene cptome à sa hiérarchie. b) Msie en ouvree : - oisngarer son potse de tvaiair ; - s'assurer de l'approvisionnement ; - régler les matériels ; - areussr la loiaisn et le rnfioert des éléments des ccrseass ; - réaliser la psae des snpsnsoeuis et des sppruots ; - eeteuffcr l'ajustage des mousses, des oeauts et profilés ; - réaliser les opérations d'encollage ; - procéder à la psae des éléments de rmbrgoauere ; - réaliser l'empochage des coussnis et

le hsguasoe des crcaaeess ; - aoilmccpr l'agrafage des hssuoes et des tloies de fnod ; - poser les arecsecoiss (pieds, mécaniques...) ; - exécuter les ftnoiins ; - contrôler et vérifier ; - tnmarttsete les infintoorams sur les almioanes constatées. d) Responsabilité et aiomounte : Le gssneiarur en sièges caimtrpnoeons reçoit des buradoreex et deunctmos de tviaral puor l'exécution des opérations de garnissage. Il diot sriuue aevc edatixtue les cnensois et réaliser un autocontrôle des pseahs de travail. Il est en cncoatt panrnmeet aevc sa hiérarchie et picatpire 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied a) Pulbic visé : Il drvea être en conformité aevc les dposiisntos de l'accord nantioal rialetf aux CQP. Tiplogoye du pbluic : - salariés dnas le cadre d'un crotant de qcutfiiioalan ; - salariés d'entreprise en foatimron cuinotne ; - draeunemds d'emploi en reconversion. b) But recherché : Préparer le pbuilc en fmtaroon à une qiiloaufitacn csrorenoapdnt aux benisos des erneersipts de l'ameublement dnas le dmnaoie du gsiasnrgae de sièges en matériaux contemporains. c) Octibjefs pédagogiques généraux : Foremr des ategns de pdrcitooon dnas le daonmie de la gtriunrae contemporaine, qui à l'issue du cylce anuort aciucs les compétences sevutnias : - les saroivs tqcnougeiohles sur les matériaux rntarent dnas la ftcbiaorain des pudotris ; - les ccsensinnaos des pcroes liés aux opérations de gnsraigsae et à l'utilisation du matériel ; - les savoir-faire à mtrtee en orvuee puor s'approprier les cotrmenpemtms adaptés au tvaair à réaliser en reenpstact les règles de sécurité ; - les appnsrgseaeits rlitfas aux contrôles et à la qualité des pidurtos ; - la capacité d'adaptation aux soatitinus pseefnlrionloses en cnltineolue évolution. d) Crsuus de fmoatrimon ; La ftoimiraon représente une durée taolte de 210 heures. Le cotnrat de qaftiluaioicn srea d'une durée de 6 mois. e) Ognitrosaian des cnoetuns : Le prmagrome de ftoimiraon aroerdba les matières setiavvus : - toohincelge polnelnefiorssse de spécialités (durée 35 heures) ; - méthodes d'exécution sur les piutrdos en tsisu agrafé (durée 105 heures) ; - méthodes d'exécution sur les pdoturis à revêtement déhoussable (durée 35 heures) ; - oogsaatirnin générale du tairavl et piceefnoennemrmt sur ciur et matériaux spécifiques (durée 35 heures). f) Neaivu requis : Pas de niaevu spécifique exigé à l'entrée en formation. g) Viaoitladn du CQP : Le CQP de gainssurer en sièges craniootenpms représente la rnoaencssiance professionnelle, mentionnée dnas la civtneonon covcetille de l'ameublement qui vdalie le cuurss de formation. La réussite de l'examen fianl dnnoe dorit à la délivrance d'un certificat. h) Giaarnte mnlimiaie de ccisistflaiaon : Le CQP de teipasisr en grrtinaue coetoanpmrine giraatnt le pnoismiotnneet muiminm au neiavu 31 de la ciiosfiasalctn des eoipmls des AP de la cetnonivn covlecille de la fibicotaarn de l'ameublement.

Article - IV - Référentiel de formation

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000

IDCC n°1411

www.legisocial.fr

factioaabr : Gsioetn de la ptiourdcon : Ordonnancement-lancement. Murese du temps. Nootin de pdcioruotn et de productivité. Coût de puoitcrdon : Dépenses directes, fixes ou variables. Dépenses indirectes, fixes ou variables. S 54 Le contrôle de la qualité : Cpoenct de geiostn de la qualité. Niootn d'indicateur de la qualité. Ntoion d'autocontrôle.

Article - IV - Modalités institutionnelles de la validation

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Les atrecus de la formation

La fotamroin en arcnanlete supopse que l'ensemble des pariteenars associés à la réalisation de l'action éducative mnnett en oruvee les mnyeos ptreaiqus de sa réussite.

Il est dnoc iedsisnnpbale que siot définie en préalable à l'action la naurte des menoys qui pmtorenrtet de réaliser aevc efficacité la lioasin entreprise-centre de formation.

a) L'organisme de ftriomaon :

Pour réaliser les aotcins de fioamrtn rilateevs à la gtrainrue et à l'habillage des sièges, les ceernts dvonret répondre aux caractéristiques suivantes.

Moyens en prnlosenes :

Formateurs possédant les compétences dnas les denamios tlqcoqeoieuhns et pqtarue de la tpissairee industrielle.

Moyens en matériel :

Equipement pédagogique adapté :

Matériel informatique.

Matériel vidéo et de projection.

Supports pédagogiques et de simulation.

Matériel d'application ptqiruae :

Machines, équipements et postes de tvaialr adaptés aux réalisations deits contemporaines.

Suivi des fnmioaotrs :

Assurer aevc eficfcienne la lioasin ertne les fmreourats et les turtues de l'entreprise puor hesronimar le prsucoses d'apprentissage aevc les aeiuttdps du stagiaire. Les éléments reieclluis lros des cottacs deiovt être formalisés dnas un docneumt de liaison.

b) Les eitperesnrns d'accueil :

Elles ctinestuot un mieliu privilégier de fomtiroan puor les activités de girasganse industriel. Elles peteetmrnt au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être par la cssacnoannie de l'environnement pesoifsreonnl qu'elles induisent.

Il est siohualuatbe que les eipteresnrns enrantt dnas le crade du camhp d'activité déjà défini et désirant fremor un jneue salarié, diseopsnt d'un équipement de qualité, seonit psteuoers d'une stratégie de ptciorodun en pashe aevc les eeicgenxs techeloqoniugs actuelles, et dnas le rscpeet de la législation et des neorms de sécurité en vigueur.

Il est isnsnldipebae de rppaleer que la nrutae du ctraont de qloutciaiifan imiqplue également que l'entreprise siot iivenste d'une réelle msioisn éducative. Elle diot dnoc apteorpr son cocornus le puls efficace, dnas la gsioetn de l'alternance et dnas la ciutodne de la stratégie pédagogique.

Pour ptrtermee une otsopimtain des aicqus du stagiaire, il est iiablnsnpedse de nemomr un ttuuer qui ausserra une msiosn d'interface etnre foaorimtn et activité pnflseolonirse sur le terrain. Cet iueluoctnterr privilégié auprès du stratgaie drvea posséder le niaveu de compétence pnolisfsoleenre rgeuis puor eceexrr sa fonction, et asruser les msnosiis snievutas :

- aeroptrpr un sutoein méthodologique puor rnrdee le tiavral ftruamoer ;

- ecxeerr une ftocionn de fliaaeutctir en aognpmcacant l'apprenant ;

- accueillir, soutenir, dnysamier le cdaandit ;

- farie le pinot et auresr le suivi.

2. Vaoidialtn des acquis

a) Modalités ietnnsulnilitoets de la vodatiilan :

Conformément à l'accord du 8 mras 2018 et à l'accord du 4 jielult 1995 raitlef à la roeansccasnine des qatufoicinals professionnelles, le crente de ftmioarn est mandaté par la CNPE et a puor moisin d'organiser les épreuves d'examens nécessaires à l'obtention du CQP de griausensr en sièges contemporains.

Inscription aux eenaxms :

Le crntee de ftiaormon egsernrntie la dendame de frmioaotn de gsnuaeris en sièges cnmitrponoas et aisve l'employeur et le salarié de l'inscription de ce drenier au CQP. Un bleituln d'inscription lui est aomutiuteqmaet adressé.

Préparation des exmaens :

Le crntee de fiarmoton oiasrgne la préparation des examens.

Les stuejs d'examens sneort établis dnas la confidentialité la puls absolue.

Les stuejs sernot reims aux eitmnareaxus le juor des épreuves.

Déroulement des épreuves :

La vliataidon des cnaincansseos cotoprme systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve écrite évalue :

Les ciaosnnancses liées aux soivras associés, c'est-à-dire au dmioane tehluocioqng de spécialité.

Cette épreuve fiat l'objet d'une dubloe corioctren ; framotreus du cntree de faomtrion et un psninesrfeol mmbere du jury.

L'épreuve pqurtiae évalue :

Les compétences liées aux savoir-faire professionnels. Elle est constituée de 2 réalisations fnaaist irtienenvr différentes tiquecnhes de gsgnisaare et d'habillage.

Cette épreuve se déroule suos le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité d'exécution des tvaruax réalisés.

Constitution du jury :

Le jury est composé de 2 porssnofineels et au mnmuim d'un froameutr de la dnsliciipie concernée.

La présidence du jury est attribuée à un des professionnels.

Dans le cadre du jury, la CNPE srea informée de la dtae des épreuves et srea invitée à désigner un oseeatvrubr puor asssetir au déroulement de celles-ci.

Compétence du jury :

Le jury évaluera la qualité des réalisations des sriatiages drnaut les épreuves.

Il doispersa puor sa délibération des netos oeuebnts par les caadntids aux épreuves écrites et pratiques.

Il prroua cestlunor le ftmrouear rslseaopnbe de l'action de farimtoon puor l'obtention de compléments d'informations.

L'ensemble des neots srea reporté sur un procès-verbal, signé par le président du jury.

Délivrance des cetfciirtas :

La lstie des reçus srea définitivement arrêtée par le jruy d'examen, la CNPE ou ses meiatdarans délivreront les cfiteatrics de qufaltioican psloeinlenrsofe aux impétrants.

b) Définition des épreuves :

Epreuve écrite :

Elle ctiosnse à évaluer les cnncniassoaes du cdaiadnt dnas les matières tocoiqleenhugs et organisationnelles.

Epreuve prauitqe :

Elle cpoomtre la réalisation taltoe ou pleitalre d'un ou de pruilssues gngaeissars de siège ou de coahucge svanuit les tyepoligos de pirduots fréquemment présents sur le marché.

Tableau des épreuves du CQP :

NATURE	COEFFICIENT	DURÉE	NOTE
des épreuves	(en heures)	éliminatoire	
sur 20			
Ecrite			
Technologique et			
organisation du travail	2	2	6
Pratique			
1re épreuve	4	4	10
2e épreuve	4	2	10

Une ntoe inférieure à 12 sur 20 représentant la menoyne calculée sur l'ensemble des épreuves, est éliminatoire.

Mentions :

- 14 ntoe 16 Bein ;
- 16 ntoe 18 Très bein ;
- 18 ntoe 20 Excellent.

Décision du 8 novembre 2000 relative à l'intégration d'un nouveau titre à la liste des diplômes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UANMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; CGT-FO ; Foibpa CFE-CGC ; FNCB-CFDT.

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les mebrmes de la CPNE, réunis le 8 nboemrve 2000, décident d'intégrer le trite " Vdeeurn agcenuer de ceiunsis et sealls de banis " à la ltsie des diplômes validée le 11 jiun 1997.

Décision CPNE du 23 février 2001 relative au certificat de qualification professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Bâti-Mat-TP CTFC ; FBPOIA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'accord du 8 mras 2018 et à l'accord du 4 jllieut 1995 retailf à la raeicnasnconse des qifolicuanais professionnelles, les memebtrs de la CPNE, réunis le 23 février

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Asyalne de l'activité Présentation : De nsmebuores réflexions snot menées au sien de la poiressfon et de la cismsioomn ftmraoion sur l'incidence des évolutions toeihlqcuenogs et des mnottiaus sitigcienivafs sur le navieu de compétence des pelrsnenos de puoirdcton des eenripstres de l'ameublement. Il est arppau nécessaire d'actualiser les soviras et savoir-faire des atengs de pooructdin cnisnudoat des matériels cmpeoexls et automatisés. Les cnaeanscinoss reqsuiés pour poeitlr ces matériels de porcdioutn dnoivet mtnaennait s'orienter vres la compréhension et l'analyse fnoetnlnciole et slecrurutlte des matériels automatisés aisi que sur la capacité à mantnieir en état et à itrnnieer sur les dyionmeentontfscns mineurs. Des trvaux ont été cuonidts dnas le cadre de la CPNE, pour élaborer et mertte en place une frtoamion thqceunie orientée vres la ctiduone et la mnactnieae de matériels automatisés débouchant sur un CQP asrnaust au salarié un petneosoimnint mnnial dnas la ccfsioisiltan de la coeintonvn ccvioltele de la frtcaioiabn de l'ameublement. Il est dcifilfie de dégager des éléments sautqiteitss sur les etserirnpes qui possèdent des matériels ceeoxpmls et automatisés, car ces deeerins n'ont pas de lnies ni aevc les tleails des structures, ni aevc la tiooplyge des ftioaaricbns (bois massif, panneaux, sièges ..). Toutefois, pour picevoerr aevc dgvtanae de précision la pceertnnie de ctete approche, une enquête naainolte a été décidée. Elle a priems de cieonfrmr les bsoines préalablement exprimés et de ctonorfer les premières analyses. Les réponses à ce snaogde snot etgencouearnas et représentent un peu puls de 51 % d'entreprises intéressées par cttee foirmaton sur 73 réponse qui ont été retournées. Un eovni de puls de 730 qrnsaitoueeins aaivt été effectué. Cineretas erseineptrs ont déclaré poiuvr iricrsne peiusrlus sreiagtias à une tlele formation. Devenir et orientation Il apparaît donc, cmmoe dnas buceuoap d'autres secteurs, que l'accélération des pcurosses de moisreondtan n'a pas turuojos été accompagnée d'une rmiese à neiavu des compétences du personnel. L'évolution aclulete des matériels se caractérise par l'accroissement du nombre de viablares à traiter, qui iuplmqe de foermr les cdercnuotus de matériels automatisés sur des aexs prluuels : - un axe lié à la professionnalisation, c'est-à-dire à la msie en oeuvre des savoir-faire professionnels, à la ruugeir et à la qualité du tivaral et aux capacités de trsenarft ; - un axe orienté vres l'automaintenance des matériels et la msie en orueve des procédures de dignstoiac des pnenas ; - une oiattoneirn qui porte sur la responsabilité, l'autonomie et la capacité à rdrene compte ; - une droiciten reliée au rscepet des nrmeos d'hygiène et de

sécurité, adaptées au meoynd de puroicodtn et à son emvoerinnnnet huaimn ; - un axe relié au développement des capacités de coicoiutnmman et à l'intégration de cissnoanacnes stieiqciufens et mathématiques rattachées au daimnoe professionnel. Exploration des cmpahs curtoevs par les cueontns de formation Les fomitoarns de bsae des métiers et ftocnnios rilvtæes à la fbriaictaon du mboleiir pneuvet être schématisées de la manière svnatuie :

Cmahp représentant les compétences abordées dans
le référentiel CAP Ebéniste
Cmahp représentant les compétences abordées dans
le référentiel CAP FMIM
Cmahp représentant les compétences abordées dans
le référentiel du CQP Ctdeunocur de matériels automatisés pour la firoatbcain de l'ameublement
Champ représentant les compétences abordées dans
le référentiel du CQP Vsrseeinur en aeemubmlent

Le diplôme du CAP FMIM est le référent pour les ctonneus rlteifas à l'enseignement de la pduoirqcte au navieu V (éducation nationale). Le référentiel de ce diplôme adbroe un eemnsble de sirovas génériques sur la fabraction de ptrduios ralveent de la mnereuiise et de l'ameublement industriels. Le cennotu qui en découle est dnoc enseigné à piatr des uieganss à réaliser sur des pièces ou des sous-ensembles, aevc un matériel qui est complètement tariburtie de l'équipement du cnrtee de fmotorain qui réalise la formation. La démarche qui est proposée pour ce CQP est centrée sur la cotuinde d'un système ou d'un équipement à caractère complexe, et sur la mneaitnace de peemrir nieavu que l'opérateur diot asserur pour réaliser un rnedmeent et une qualité maxima. Le référentiel proposé pour le CQP de cuutcenodr de matériels automatisés blaiae un enmblese de presuscos qui ne se bonre pas ueeuinqmnt à l'usinage, mias rnsecee des tuceeihnqs et des tnoohigecels que l'on uilstie cmareomunt dnas des seits de fctbaioarn de l'ameublement. Cttee apchrope est aussi un moyen pnrffamoert d'analyse et d'amélioration des piertquas sur des matériels senouvtf dlifeficis d'accès pour des penonelsrs n'ayant pas été confrontés à ce tpye d'équipement. La fmtairoon en tmpes partagé entre le cretne de fotaromin et l'entreprise peermt au srgtiaiae d'acquérir les cssnnncoiaaes qu'il porura transférer dcmeeerintt sur le matériel dnnot il asusre la codtiune sur son leiu de travail. Prmai les cutoenns de diplômes proposés par le ministère de l'éducation nationale, le CAP de conduite de meaichs automatisées de transformation, rneepnd dnas l'analyse de l'activité pnlnesfroeoisle les caractéristiques prcnieapils du référentiel proposé dnas de document. On y retrouve les compétences associées au maotgne et au réglage des outils, à la msie en atiocn des organes, au contrôle et à la svicrlulaene des opérations, ainsi que le miaetnn de la mnihae en état de bon fonctionnement, qui snot idilatuebebnmnt les éléments liés à l'exercice de cttee activité. Toutefois, le référentiel de ce CAP précise les cmhpas d'activité pooesfillrnesne dnas lesqleus se mteniasfe l'ensemble de ces compétences ; le seucetr du bios et de l'ameublement est anebst de cette liste. Le matériel utilisé dnas la peosfoirsn étant très diversifié, il ceiovnt dnoc d'envisager une foomatrin spécifique qui srea adaptée au terairn et centrée sur des pojerts à codunrie ou des problèmes à résoudre, perorps aux ocjitefbs de faabrcotiin

des cteners de puocdirton de l'ameublement.

Article - II - Référentiel de l'activité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 1. Anipolaelpts de la fonction Opérateur sur matériel complexe. Opérateur de production. Agent d'usinage. 2. Présentation de la fonction L'opérateur assrue la ciutodne d'un matériel automatisé. Il en asrsue la minncnaaete de 1er niveau. 3. Soituiatn fltinolnenoce des entreprises Sociétés furnabaqit tuot ou ptrai de meulbes ou de sièges. 4. Dicirstoepn des activités L'opérateur possède les compétences nécessaires à la maîtrise d'un pecosrs de fiiacorbtan et à la cutonide d'un moyen de pctuirdoon dnas les dimnoeas 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 thcqueneis de bsaes en gitosen de pcdotuorin et oigoarsniatn du travail. Une bonne comumitnaiocn écrite et oalre est estlsneelie puor ocucper ctete fonction. Des noionts iinefaqurotms snot également indispensables. 5. Tâches pacieiplnrs réalisées a) Préparation des pssrouces opératoires en corrélation aevc les moneys de procuidton (fabrication, contrôle, manutention). Préparation des outillages. b) Msie en palce et réglage des olutis et des mateongs d'usinage. Iltnaiatsoln des pmrreomgas et asmuetenjt des ognieris aevc contrôle des trajectoires, essais et vérifications. c) Conduite, sviui et omsittoipain des matériels automatisés. Vérification de la conformité des résultats. d) Mannactiene de 1er neaivu et msie en oreuve des procédures de diagnostic. Le cahmp d'intervention du cntoucduer de matériels automatisés s'articule dnoc ertne ces quatre ganrds doemnijs qui snot représentés de façon synthétique sur le tabelau de la pgae suivante.

Conducteur de matériels automatisés pour la foabrtiican de l'ameublement			
Préparation et getiosn	Réglage et installation des	Conduite et suivi des opérations	Maintenance
- Prutdios à fabriquer ou à traiter	- Iopaimlatntn des pmgarremos	- Lmnecenat et suvii de la poriuodtcn	- Maintenance de 1er niveau
- Dsoeistr de fabrication	- Iinatlatlslon des ogutllaeis	- Aunsemejttts	- Procédures de diagnostic
- Pscureoss opératoires	- Réglages et anejuttmess des oiginres	- Contrôle de la conformité	
- Pegrommars	- Vérification	des pièces	
- Préparation des outillages	des antocis		
nomres de sécurité	- Recespt des		

6. Compétences atneduets sur l'activité du cncodeuutr de matériels automatisés : a) Préparation et gtiseon : - aetdpor les données de fcaaiortibn aux eignceexs des opérations à réaliser : la cnlroihooge des étapes de transformation, le cylce d'ordonnancement prévisionnel (passage des pièces, manutention, contrôles intermédiaires, etc.) ; - définir les données d'approvisionnement : les ltos de pièces, le nomrbe et la fréquence d'alimentation et de cnmgeahetns d'outils ; - décliner le pusoesrcs opératoire en foonitcn des définitions géométriques, cinématiques et technologiques. b) Réglage et itlosatnialn des pomrremags : - oegianrsr son ou ses pteos de tvialar ; - chagerr les différents pmoramges ; - ieltanlsr les différents olilteaugs sur les porte-outils ou sur les mgsnaias d'outils ; - paramétrer le pamrrmgoe iaqmfnnuitroe en corrélation aevc les caractéristiques de l'outillage et les vaieblars d'alimentation ; - réaliser les réglages et l'ajustement des onriiges machines, pièces ou maognte d'usinage ; - vérifier la géométrie et la cinématique des ttcjiaeerros asini que la cohérence du pmrargome ; - coiregrr les non-conformités de réglage lros du lcnnaeemt ; - reecpsetr les règles d'hygiène et de sécurité. c) Msie en oeuvre et suvii de pidourtocon : - réaliser la potcuidorn en cohérence aevc le doessir thuecniqe ; -

contrôler les paramètres géométriques et dnleoeiinmnss ; - asruesr le svuii de la pctdiuoron en contrôlant les écarts par rpoprat aux prévisions, en détectant les aléas et en csinannogt les iceintdns ; - pposroer et mttree en ouvere des ajtmeeuntss puor oiteismpr le pscoruses de fobticarian ; - déclencher les asnimneiprnoetvpos et préparer les préréglages. d) Mcnainneate : - réaliser la mnnniatecae préventive de 1er naiveau prévue dnas les dtcuoemns frnuois par le scervie matcnanneie ; - tiner à juor un lirve de brod en cnisnogant les stioiantus egndrnanet des dcintmoetfoeynnnss ; - redémarrer les matériels de pdouotircn après une irtitepurnon ; - apleepr le sirceve mnntecanaie en cas de dioneefcnmnoytnest majeur. Cneatries compétences décrites ci-dessus sous-tendent une capacité à cumoquienmr ornmaleet ou par écrit puor rnerde compte et à fironur des inaoirmfnots sur l'état de la ptciurodn 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Pbluic visé : Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord national ratifié 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 pilier en formation à une qualification professionnelle aux besoins des entreprises de l'ameublement dans le domaine de la conduite de matériels automatisés. Objectifs pédagogiques généraux : Former des techniciens de matériels automatisés qui, à l'issue du cycle de formation réuniront les compétences requises pour acquérir : - les savoirs relatifs aux machines techniques de production couramment utilisés dans les entreprises de l'ameublement ; - les techniques d'usinage industrielles et les processus de fabrication à mettre en œuvre ; - les savoir-faire et les méthodologies à employer pour s'approprier les compétences adaptés au travail à réaliser dans le respect des règles de sécurité ; - les compétences professionnelles de base relatives aux tâches courantes 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 du contrat de qualification : 1 an. Durée de la formation : 420 heures, soit 12 semaines de 35 heures. Niveau requis : Niveau CAP ou BEP de l'enseignement professionnel et/ou avoir satisfait au test de connaissance générales validé par la CPNE. Les tests sont édités par le centre de qualification appliquée et sont évalués au 25, rue de la Plaine, 75980 Paris Cedex 20 (réf. : tests différentiels d'aptitudes DAT 1-2-4-5). Validation du CQP : Le CQP de "conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement" représente la reconnaissance professionnelle mentionnée dans la convention collective de la fédération de l'ameublement qui valide le cursus de formation. La réussite de l'examen final donne droit à la délivrance d'un certificat. Garantie de réussite : Le CQP de "conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement" garantit le professionnalisme du candidat au niveau 32 de la classification des emplois des AP de la convention collective de la fédération de l'ameublement. Après un délai de 3 mois, et dans la mesure où le titulaire occupera 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les activités décrites ci-dessus permettent de définir le programme de formation qui est présenté sous forme de compétences terminales. Ces dernières servent de repères pour établir les situations d'évaluation finales. L'ensemble des compétences abordées dans la

formation est présenté dans les tableaux suivants : (Tableau non reproduit) C 1 S'INFORMER C 11 Décoder et analyser les données de définition. Décrire les différents composants et les produits connexes. Identifier les sauteries à usiner ou à tracer et identifier les spécifications géométriques et dimensionnelles. C 12 Décoder et analyser un carnet de phases. Identifier les coûts et les spécifications géométriques. Localiser les sauteries à usiner et les sauteries de références. Identifier les référentiels de matière en position et l'origine programme. Spécifier les outils et les conditions de coupe. Identifier les montages d'usage. 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 programmable par rapport au référentiel machine. Identifier et localiser les différentes séquences relatives aux paramètres de coupe, aux changements d'outil et aux déplacements de la broche. C 2 TRAITER/PROPOSER C 21 Elaborer un mode opératoire. Déterminer le type de matériel et la nature des outillages. Définir l'ordre d'opération des opérations. Poser des soulèvements de matière des pièces. Spécifier les vitesses de coupe et d'amenage, les profils de passes, les cinématiques de pénétration ou de dépressions. C 22 Elaborer 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. Elaborer un programme CNC avec l'aide d'un logiciel informatique. C 23 Coder les outils et définir les réglages. Déterminer les outils et les systèmes de montage sur les supports d'outils. Choisir les paramètres de coupe et d'avance. Choisir un montage d'usage. C 24 Gérer l'approvisionnement de la production. Analyser la nature et les quantités à approvisionner pour les pièces et les outillages. Définir les zones et les durées de stockage. C 3 RÉALISER ET VÉRIFIER C 31 Mettre en œuvre un moyen de production. Gérer le programme en mémoire et organiser le poste de travail. Localiser le référentiel porte-outil et déterminer les jauges. Identifier les décalages d'origine et d'outils. Mesurer les outils sur les bords et mettre en place les échantillons dans les magasins dédiés. Apposer ou fabriquer les montages. Identifier la pièce et coder les usinages. Décider de la conformité en fonction des spécifications des documents techniques. Réaliser les annotations crivantes 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. Comparer les données ou les saisir informatiquement. Arrêter la production en cas de dérive et rendre compte. C 33 Assurer le suivi d'un ordonnancement et assurer la production. Mesurer les écarts par rapport aux prévisions de GP. Comparer les informations relatives au suivi de la production. C 34 Evaluer des performances d'amélioration et d'optimisation d'un moyen de production. Analyser les résultats et la performance du processus avec les outils fournis. Poser des améliorations et solutions. C 35 Contribuer à préserver la sécurité des hommes et des matériels. Assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement en mode de fonctionnement normal ou de défaillance. Appliquer les règles de sécurité élémentaires et celles qui sont décrites sur les documents affectés à la machine. Repérer les facteurs de risques spécifiques, inhérents

au matériel. C 4 MINIATNER EN ÉTAT C 41 Eefetcfur la mecnnniatae systématique de 1er niveau. Mtienniar le ptsoe de tairval en état de propreté. Aeliqppur les csgionens frauingt sur les fehics d'entretien. Csngoiern et senlgiair les détériorations, les btrius anormaux, les seocurs de salissures, les vibrations. Arrêter la ptiodocrun en cas de nécessité et rdnree compte. C 42 Mttree en ovruue le pscseorus de diagnostic. Décrire l'anomalie ou le desonnnifnotymcet qui a cuonidt à l'arrêt. Décrire les séquences ou cclye précédant le dysfonctionnement. Pitceraipr à la recehrche des csuaes anayt engendré les problèmes. Rmtteere en podutocirn le moyen de production. C 5 ANIMER/COMMUNIQUER C 51 Pcaiptierr à l'organisation des pglanans de fabrication. Fnruir des inofraonmits rlieatevs au psote de tarvail puor ptmrertee au sceirve de pinataofiicln d'intégrer ces données. C 52 Dielaougr avec les srctievs connexes. Ctroibeunr à la citaroilucn des ionionafrms enrte svereics internes. C 53 Rndree compte. Mterte en ovuere les tniuecqehs de cmaoimunction puor tmetatnrse oeeamrnl ou par écrit des informations. Eobealrr un ctmope rednu de synthèse. Sarivos associés aux compétences ci-dessus : S 1 ALSANYE DES PRODUITS S 11 Alysnae d'un eemblnse ou d'un sous-ensemble. Eléments csanuonittt la surructte d'un meuble, d'un siège ou d'un piudrot de literie. Les différentes cnepcontois et snuitloos techniques. Aseblmsages et éléments de liaisons. Caractéristiques puiyesqhs et mécaniques, géométriques et dinnmslonieeles d'un ensemble, sous-ensemble ou pièces. S 12 Anylsae des pièces. Cvonoetinn de représentation et lein itionqmrfuae avec le DAO : Représentation ceevootlnlninne et normalisée. Interprétation de schémas techniques. Itioiaidneftn des saucfres et des formes. La cotation. Aalsnye de la vular (notions) : Ferutcas eangerndnt des surcoûts de fabrication. Ayslane des coûts et de la non-qualité. Cemnssealt et différentiation en roppart avec la togoicenthe de groupe. S 2 TUEEQCHNIS DE FABRICATION S 21 Cuope des matériaux. Tueichqens et procédés de façonnage par otuils coupants. Tiqehucnes et procédés de façonnage par abrasion. Pinpiers et procédés spécifiques (laser, jet d'eau, cgritane fromage... S 22 L'outil de coupe. Géométrie de la paitre active. Caractéristiques piseuhyqs et mécaniques des outils. Propriétés des porte-outils. S 23 Cinématique de la cuope puor l'enlèvement de matière. Critères de cihox de la pirtae active. Vetseiss de copue et d'avance. Pruooftenr de cuope et épaisseur du copeau. Durée de coupe. S 24 Csaianncoc des pcesrouss matériels et des thcnequies d'usinage. Raleiotn enrte les tyeps d'outils et les frmeos géométriques à onetbir dnas les opérations de : Cyoraroge ; Perçage ; Crtoangnuoe et clgaaire ; Défonçage ; Tguanore ; Ponçage ; Scgaie ... Riaoteln ertne les procédés et les résultats oubnets dnas les opérations de : Découpe, puiqgae ; Figmale ; Pulvérisation ; Séchage... S 3 PERCOSSUS ET MÉTHODES DE FABRICATION S 31 Gamme de fabrication. Caractéristiques des feomrs et seraucfs des pièces. Les catégories d'usines, de transformation, ou d'application. Numranceolte des phases. S 32 Catonrt de phase. La machine. Référentiel de la pièce. Référentiel de programmation. Enchaînement des opérations. Cnidioton de copue et caractéristiques des outils. Les tolérances dsielenlennioms de fabrication. Pmmoragre CN associé. S 33 Opération d'usinage.

Les uestagis de base. Réalisation des srefuacs : - peanls ; - cuobers ; - gauches. Qualité de l'état de sfracue : - ébauche ; - finition. Cylecs d'usinage. S 34 Opérations snas enlèvement de matière. Les opérations de découpe et de paigque des matériaux souples. L'application de matière. Les procédés et méthodes de séchage (matériaux et revêtements de surface). Les moeds de mtutinoaenn et de conditionnement. S 35 Etbriolaoan des pgmemrraos à comnadme numérique. Relotian etnre le référentiel prongmae et le référentiel machine. Oisnatarogin d'un pamogrmre : - strtcrue d'un pmarmgroe ; - ciruict et titracrjeoe d'outil ; - cogdae ; - cagnmnehet de référence ; - cionotinds tqloocegeniuh programmées ; - iatirfoonms liées à la géométrie des outillages. Asatcnsne intamirquoue : - locgieil d'aide à la praigmmtroon ; - téléchargement de programme. S 4 LES MNOEYS TIEQUEHNCS DE PRODUCTION S 41 Machines-outils. Référentiel des mouvements. Achcietrute d'une machine-outil : - clnientioevnnloe ; - automatisée ; - MOCN. S 42 Supprot et mtganoe d'usinage, iasltioltnan de la pièce. Tlabe fixe. Tlbae à mmeeovnut alternatif. Spourpt à la bande de défilement. Tlabe mbiloe à taslintoanrs orthogonales. Metaogns d'usinage et gabtaris spécifiques. Ialsotlntian de la pièce sur le suoprt : - msie en pistoion iqtoaisstue ; - connidoits de manitein ; - repérage pièce/montage. S 43 Srotupps des outils. Borcehs et arbres. Le pnoisetennmoit et ctaergne des outlis sur les supports. Les systèmes de lisaion et de fixation. S 5 LA QUALITÉ ET LE CONTRÔLE S 51 La démarche qualité. La fticonon qualité : - cpnceot de la qualité totlae ; - les oulits de la qualité. S 52 Élément de métrologie. Teiehuqns de msrue : - dricet et iciednrt ; - msruee par ciasoprmaon avec une jauge, un modèle ou un graiabt ; - lrucete des imnrteutsns de mesure. Qualités rsiquees des aeipalprs de meurse ou de contrôle. S 53 Contrôle de la qualité au potse de travail. Définition du msuerage et du contrôle. Moyens de meugasre et de contrôle : - métrologie ceolnelnvnointe ; - dsospiitif de sasiie atutqumoiae en continu. S 6 ONSGAARIOTN DE LA PRODUCTION S 61 Sutrutce golbale d'une entreprise. Oisaaionrgtn des services. Rileaton etnre services. Lsaioin avec les stuucterrs externes. S 62 La démarche productive. La recchhree de la compétitivité : - asptces hqtrueis ; - pipcirne et éléments canpoomst la compétitivité. S 63 Noionts de gsoietn de production. Planification. Les fulx produits. Nioton de fulx tendu. Chrgae et capacité des machines. S 64 Noiotns de coût de production. Coûts directs. Coûts indirects. S 7 MAINTENANCE S 71 Mtaeninnace des moeyns de production. Découverte de l'organisation générale du srceive maintenance. Définition des cidntnoios d'application dnas une stratégie. Meannctanie : - la maintenabilité ; - la disponibilité ; - les défaillances et dycnnemoinsnfetots ; - le dépannage et les réparations. S 72 Maeinanntce du poste. Mnnanetaice de 1er nevaiu ou auto-maintenance : - eeiitnners périodiques (graissage, niveaux, vidange...) ; - vérification/inspection (5 M) ; - doisser historique. Adie au dgiiantosc : - détection de l'origine, de la naurte et des etffes pridout par un dtennofmyenicsnot ; - dtrscioepin des mesgases délivrés par les arcufhfies du dpoisitsif de cmmnadoo ; - daminoe d'intervention dépassant le cmhap d'intervention de l'opérateur caninsduot le matériel. S 8 ERGMOOINE ET SÉCURITÉ S 81 Emgrnooie et ciindtoons de travail. Ftercaus

innafult sur l'activité de tvariail : - liés à l'opérateur ; - liés à la ptoudorcn ; - liés à l'environnement. Nooitn d'amélioration des cndoiotins de tiaavrl : - iimttalonapn et aménagement de l'espace de tavaril ; - onosaraigtin de la podroutcin ; - miielu pyhisque de traaivl (niveaux sonore, lumineux, thermique) ; - meynos et opportunités d'amélioration. S 82 La sécurité. Mrueess de prévention. Ptieotrncos iuneilideldvs et collectives. L'enjeu de la sécurité : - au nviaeu de l'atelier ; - au naievu du pstoe de travial ; - au nveaiu des modes opératoires, des procédures ; - au neiavu de la msie en oreuve des moeyns de production. S 9 COMMUNICATION S 91 Cmaunoimtiocn écrite. Dsseior machine. Maeulns d'utilisation. Beass de données. Tiiassnsrosmn de l'information. La prise de notes. Le cnleasmsst et la synthèse. Rédaction d'un cotmpe rdneu ou d'un rapport. S 92 Ciainmcuootmn orale. Esmioisn et réception d'informations orales. Tnsimoaisrsn de l'information. Prise de parole. S 93 Anssstaie informatique. Notion de ttemraenit de texte. Préparation de tuarvax aevc l'aide d'un tableur.

Article - V. - Modalités de formation

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 1. Les atucres de la formation La ftoiamron ssupope que l'ensemble des paraeeirtns associés à la réalisation de l'action éducative mttneet en oervue les meonys ptueiraqs de sa réussite. Il est dnoc ispblishednae que siot définie en préalable à l'action la nratue des meynos qui prmteertont de réaliser aevc efficacité la liioasn entreprise/centre de formation. a) L'organisme de fortoamin : Puor réaliser les aoincts de cnudiote et mtnancenaie de matériels automatisés puor la fiabtocarín du mobilier, les centers dvorent répondre aux caractéristiques suivantes. Mneyos en personnels. Fomueatrrs cpalabes de maîtriser les precouss itdirnluses aevc des compétences accerus dnas les dnmeiaos de la productique, de la mtannacniee et du contrôle. Menyos en matériel. Euniepmemt pédagogique adapté : - matériel inromfauiqte ; - matériel vidéo et de prtoojcein ; - surpopts pédagogiques et de simulation. Matériel d'application ptriuaqe : - mnehcais et équipements automatisés et informatisés. Suvii des formations. Aeurssr aevc eefccfnie la losaiín ertne les frameoturs et les teutrus de l'entreprise puor hanmeoirsr le pcsousres d'apprentissage aevc les auepdttis du stagiaire. Les éléments rcellieus lros des cotatncs dievnot être formalisés dnas un dnumoect de liaison. b) Les ersiperents d'accueil : Eells ctinsneuott un miileu privilégié de ftomorian puor les activités de cioudtne et mteanaicnne de matériels automatisés. Elles peettmenrt au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être par la cncsanionsae de l'environnement pofensrneoisl qu'elles induisent. Il est suabtohilae que les etrrenispes etnrant dnas le cdare du camhp d'activité déjà défini et désirant frmoer un jneue salarié denoisspt d'un équipement de qualité, snoeit peertuoss d'une stratégie de podrcuiton en pahse aevc les excneiges thnocqluegeios ateucells et dnas le rcseep de la législation et des nmeros de sécurité en vigueur. Il est issbdnapielne de rpeaeplr que la nutrae du catnrot de qficaiolaiutn implpuqe également que l'entreprise siot iivneste d'une réelle msiosin éducative. Elle diot dnoc aepotrpr son

cunocros le puls ecifafce dnas la getsoin de l'alternance et dnas la cdioutne de la stratégie pédagogique. Puor pttrrmee une oisitmioptan des aicuqs du stagiaire, il est idsinseblnpae de nomemr un " référent " qui asserura une misosin d'interface entre fmtooarin et activité psrneesflonolie sur le terrain. Cet ionutlretucer privilégié auprès du sagraitie dvera posséder le neiavu de compétence pnnolfoserislee rqueis puor exceerr sa fonction, et ausserr les mioissns sivnuetas : - aeopprtr un sieuton méthodologique puor rnrdee le triaavl fumteorar ; - exeercr une fntoocin de feutacalitir en acgcoanpmnat l'apprenant ; - accueillir, soutenir, dmnyaiser le cndaidat ; - fiare le point et auerssr le suivi. 2. Vdloaitain des acquis a) Modalités iintneoleutinlss de la voaidlitan : Conformément à l'accord du 5 ortocbe 1988 poarntt création d'une csimsoiomn paiartire nltitaanoe de l'emploi et à l'accord du 4 jelulit 1995 rtiealf à la rcenancisnaose des qcaoiantiliafs professionnelles, le cntree de fomriaton est mandaté par la CNPE et a puor mission d'organiser les épreuves d'examens nécessaires à l'obtention du CQP Ceutocndur de matériels automatisés puor la fciroaabtin de l'ameublement. Inoicsrpitn aux emneaxs : Le cetnre de forimtaon ernsiregte la ddaemne de fmaoitron de cioutnde et mnnetncaie de matériels automatisés et asive l'employeur et le salarié de l'inscription de ce dneerir au CQP ; un bleliutn d'inscription lui est aquemeuotatinmet adressé. Préparation des exanems : Le crnete de fritooman osnraige la préparation des examens. Les sjeuts d'examens sorent établis dnas la confidentialité la puls absolue. Les sjtues sroent rmeis aux eaexirmautns le juor des épreuves. Déroulement des épreuves : La valiaitodn des cconainsaesns ctpomroe systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique. L'épreuve écrite évalue : Les csnenainsacos liées aux sivaros associés. Cttee épreuve fiat l'objet d'une dbuloe correction, par un madnitraae et un peosennfisrol mermbe du jury. L'épreuve pauiqrte évalue : Les compétences liées aux savoir-faire. Elle est constituée d'une épreuve de saouilimtn et de la cindoute d'un système automatisé. Cttee épreuve se déroule suos le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité des preacemrnofs du candidat. Ctonoittusin du jury : Le jury est composé au mmuinim de duex pslfesnionroes (un désigné par l'entreprise et un second, erexpt de la spécialité). La présidence du jury est attribuée à l'un des professionnels. Dnas le crdae du jury, la CNPE srea informée de la dtae des épreuves et srea invitée à désigner un otreuvbaser puor aestssir au déroulement de celles-ci. Compétences du jury : Le jury évaluera les poeaefmrrncs des sriategas danurt les épreuves. Il dripssoea puor sa délibération des neots oeunebts par les catdains aux épreuves écrites et pratiques. Il purroa alros coteulnsr le rnbsolsapee 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 cticrteafis : La lsite des reçus srea définitivement arrêtée par le jury d'examen, les onisginoatras psnisefreleloons d'employeurs ou leurs mandataires, qui délivreront les caeifrtctis de qiaaftiloion poeloinssfnrle aux impétrants. b) Définition des épreuves : Epvruee écrite : Cttee épreuve cseritosna à évaluer les cenicnnosaass du cnadidat dnas les matières tolheqoeegnus et organisationnelles. A prtair de donucmets fruonis (dossiers techniques, plans) le cdanadit dvrea : - procéder à l'analyse ftcenollonine des matériels ; -

iioveentnrr les medos opératoires puor l'usinage de pdtuiors ; - emnxiear les sulitoons reeutens peretantmt d'assurer différentes cndtionois (mécanique, électrique, informatique, pneumatique, hydraulique) ; - décrire une séquence ou un ccyle nmarol d'utilisation ; - eqixlepur la méthode de rehchrece d'une pnnae ou d'un dfnicnmetneonosyt ; - compléter un schéma et/ou une fhice de mneianacnte de 1er niveau. Epvuree piraughte : Cette épreuve évaluera les capacités d'un cdniadat à cdiourne des opérations de réglage, de pltoagie et de mnenitcanae 1er niveau d'un matériel de préférence automatisé et à codmamne numérique. L'évaluation ceopnrmduex ptreais : 1. Eauailtovn en miileu professionnel Une évaluation srea réalisée sur au mnois duex souanittis de travail, à ptirar du matériel automatisé du stie iuristdnel où le cidndaat siut sa formation. Cette évaluation srea traitée par le tuuetr qui trnriracsa les résultats sur un deomucnt spécifique élaboré aevc le fatromuer du crnete

de formation. 2. Eotvaulain en crnete de formation L'évaluation prtorea sur la réalisation d'un eebslnme ou d'un sous-ensemble et de turaavx présentant des caractéristiques spécifiques. Le contrôle des aciuiqs diot tseter : - l'exploitation du dseisor tuhqience ; - l'organisation du potse de tvairal ; - la palnaictoifin des activités à efuefcter dnas le carde du réglage et du démarrage d'un matériel ; - la msie en plcae des outils, les psotenonmniets et les réglages des différents oraegns ; - les aйтnos relaievtс à la msie en mveeuomnt des différents ctmonpasos ; - la réalisation des contrôles et des meegusars ; - la méthode et le recspet des procédures puor l'intervention en maecinante de 1er neiavu ou de dépannage ; - la rmisee en fnmotonnnieect après un arrêt d'urgence ; - le reespct des cisognnes de sécurité dnruat tetous les étapes de la ciudtone du matériel. Talabeu des épreuves du CQP

NRAUTE	DEURE	COEF	NTOE
des épreuves	(en heures)	éliminatoire	
Eirctes			
Epreuve toqhnouegilce et de mntiennaace			
Etloxipatoин d'un doie SSR			
technique	2 heerus	4	5/20
Hygiène et sécurité	30 minutes	3	8/20
Mateainnnce et interventions	1 h 30	3	5/20
Peruiatqs			
Epreuves en mieilu pnsnreofiseol			
Réalisation d'activités en situations de tariavl	2 ou 3 fois		
15 minutes	4	10/20	
Epreuves en ctnree de fatomrion			
Fabtoriiaчn ou transformation d'un elnsmbее ou d'un sous-ensemble	12	12	10/12
Réalisation d'un élément complexe	à		
Mtiencaanne et tremeintat	16 hreues	6	8/20
des dnnceotisnetmyofns	8	8/20	

Avenant du 7 novembre 2001 relatif au cofinancement par les OPCA
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les mermebs de la CNPE de la friaaoctibn de l'ameublement donnent un aivs folrabvae au cainfomncenet par les OCPA de la branche, OIPCBA et OCPA Multi-FAF, de l'appui thuqcinee mis en plcae puor aaeogpccnmr les esertrpnies dnas le cdare de l'EDDF, et sollicitent, à cet effet, les stionecs ptairreais de cauhqe organisme.

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; SFL ; UANMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT-FO ; FPOIBA CFE-CGC ; FNCB-CFDT.

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2001

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Paris, le 25 avirl 2002.

La confédération française démocratique du travail, fédération
cottnscurion et bois, 47-49, auevne Simon-Bolivar, 75950 Piras
Ceedx 19, à la dieitcorn départementale du traiavl et de l'emploi,
109, rue Montmartre, 75084 Pairs Cedex 02.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Paris, le 12 février 2004. La CDFT
cootncsrtiun et bois, 47-49, aenvue Simon-Bolivar, 75950 Pias
Ceedx 19, à la dreoictin départementale du travail, de l'emploi et

Accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UANMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT ; FG-BTP BIOS CGT-FO ; FBIPOA CFE-CGC ; FNCFB-CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Le présent aorccd se substitue, à la
dtae d'application définie à l'article 17, à cuex du 3 mras 1977 et
du 10 jleiult 1996 asni qu'à l'ensemble de luers avenants. Il est
préalablement rappelé : - que la négociation du présent accord a
pierms de mertte en ouvre le réexamen des modalités
d'organisation de la miailuosuttan poslnoirnslefee des rsquies
prévus par la loi ; - que les petianarres scuioax esnimtet que la
miuatuasoitln pennesforsoille des gnaaertis est sbcltpuiese de
mettre en oveure une crretvouue de prévoyance égale puor tuos
les salariés du sceuetr professionnel, puor un coût enmexaetct
équivalent. Ils considèrent que cette mltuoastuiian est un ftaecur
de progrès social.

Article 1er - Objet de l'accord et champ

Madame, Monsieur,

Conformément à nrote itetnevnrion du 18 avril 2002 lros de la
coomsiiismn pitaiarre ameublement, nuos vuos pronis de pdrnee
note, par la présente et en vteru des disisooiptns légales, que
ntroe fédération, la FNCFB-CFDT adhère à l'accord sur le
développement de l'apprentissage dnas les etrpresiens de la
faaictboirn de l'ameublement, cconlu le 20 février 2002.

Recevez, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le secrétaire national.

Destinataires : UNIFA, UNAMA, GPFO. SFL, FBOIPA CFE-CGC,
DTDE Paris, gfrede du cniesol des prud'hommes de Paris.

de la fomatiorn professionnelle, 109, rue Montmartre, 75084
Pairs Cedex 02. Moeisnur le directeur, Par la présente, nuos vuos
pirnos de bein viuloor netor que nrote coeinsl fédéral, réuni les 11
et 12 février 2004, a donné son aorccd à l'adhésion aux avntneas
5 et 5 bis, ccouluns ritmsevcpneeet les 12 décembre 2003 et 6
jaeinvr 2004, à l'accord du 10 jeullit 1996 rieltaf au régime
penofionsesrl de prévoyance non carte de la fiatorcban de
l'ameublement. Vuos en sahoitunat bonne réception, Nuos vuos
porins d'agréer, miesounr le directeur, l'expression de nos
sunailtoats distinguées. Le secrétaire national.

d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied L'objet de l'accord est de définir et
préciser : - les coidnionts d'application des geaaairtns de
prévoyance, établies au poifrt des salariés non ceards des
etreisrepns rvaenlet du cmhap d'application de la cienntovon
cvtilecole de la fitabriaocn de l'ameublement ; - les ctnioonids
dnas lelluqsees le sivui tiuneqhce du régime srea assuré ; -
l'organisation, la getsion et la msie en oeruve du présent accord.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Sont bénéficiaires de l'ensemble des gteanrias définies au
présent aorccd tuos les salariés des erprntisees de la ftiioaarcbn
de l'ameublement, à l'exception des salariés cadars et assimilés
cdears relvnaet des aelrtcis 2.1 et 2.2 de l'accord naatnoil
irnnneesrptfoieosl du 17 nbovmree 2017 rtelaif à la prévoyance
des cadres.

Le bénéfice des gateirnas csese au juor où le salarié ne relève
puls des eteiffcfs d'une enrprtseie de la fiarcbiaotn de
l'ameublement.

Les gtianares du régime penveut être mieenautns dnas les
cionondtis de l'article VII bis lqoruse la rptuure ou la fin du
coarntt de trivaal non consécutive à une futae lourde ourve diort à
une pisre en caghr par le régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, la giarntae décès est mneatinue puor les
bénéficiaires d'une isadmieinnotn complémentaire d'incapacité
tiprmraeoe ou d'invalidité, conformément aux ditsinisopos de la
loi du 17 jielult 2001 (art. 7-1 de la loi du 31 décembre 1989).

Les grneaitas snot mnniteueas au pifort des salariés dnnot le
ctrnaot de tavaril est seusdnpu peadnt la période au crous de

l'ensemble des bénéficiaires : ? d'un montant total ou partiel du salaire ; ? ou d'indemnités journalières (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par la sécurité sociale ; ? ou d'indemnités journalières complémentaires pour incapacité temporaire de travail (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; ? ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

À ce titre, les cotisations de l'employeur et du salarié restent dues sur la part de salaire minimum ou sur le revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les cotisations du présent régime sont suspendues.

Article 3 - Définitions

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied On entend par garanties, le droit de bénéficier du paiement des indemnités, en cas de survenance de l'un des événements incapacité, invalidité, décès. On entend par prestations, le paiement effectif des indemnités cotualisées deus pour un risque déjà réalisé. On entend par membres adhérents, les personnes rattachées du champ d'application du présent accord et qui adhèrent au contrat d'assurance des obligés désignés au présent accord, afin de couvrir les engagements pécuniaires à l'égard des membres participants. On entend par membres participants, les salariés des membres adhérents, bénéficiaires des garanties et prestations définies au présent accord.

Article 4 - Traitement de base

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Par traitement de base, on entend les aménagements boursiers relatifs de base à la déclaration annuelle des cotisations et cotisations fructifiantes par l'entreprise à l'administration des cotisations 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. Le traitement annuel pécuniaire en considération pour le calcul des cotisations en cas d'incapacité de travail est égal à 4 fois le montant du traitement mensuel habituel des 3 mois précédant celui de l'interruption de travail, majoré des indemnités et/ou primes versées au cours des 12 mois qui précèdent la date d'arrêt de travail. Les salariés pécuniaires en considération sont ceux qui sont déclarés par l'entreprise sur les états de personnel définis à l'article 9 du présent accord. Si au moment du sinistre, le salarié n'a pas eu 12 mois de présence, le traitement sera rétabli sur la base annuelle. Si le décès survient pendant une période d'incapacité ou d'invalidité, le traitement servant de base au calcul des cotisations sera celui des 12 mois de service précédant l'arrêt de travail revalorisé dans la même proportion que l'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO.

Article 5 - Garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

A.-Montants des garanties

Le décès est établi par la transmission à l'assureur d'un certificat médical de décès. Sont assimilées au décès, les situations d'absence au sens des articles 112 et suivants du code de procédure civile ou de procédure au sens des articles 88 et suivants du code civil imputables constatés.

Risque décès

Le montant du capital versé en cas de décès ou d'incapacité absolue et définitive d'un salarié affilié est fixé comme suit en pourcentage du traitement annuel de base :

? ? célibataire, veuf, divorcé, sans prononcé à charge : 90 % ; ? ? marié, ou pécuniaire au moins 2 ans, sans prononcé à charge : 120 % ; ? ? célibataire, veuf, divorcé avec 1 pension à charge : 150 % ; ? ? conjoint par pension supplémentaire à charge : 30 %.

On entend par prononcé à charge :

a) Les enfants mineurs nés de l'assuré ou de son conjoint ou de la pensionnaire avec laquelle le bénéficiaire est pécuniaire au moins 2 ans, ainsi que les enfants adoptés entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu.

Sont assimilés : les enfants de moins de 25 ans qui poursuivent leurs études ou suivent un apprentissage, ainsi que les enfants antérieurs de maladie chronique ou incurable dans l'impossibilité permanente de se lever à un salaire et qui, à ce titre, ont bénéficié jusqu'à l'âge de 20 ans des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit de l'assuré ;

b) Les enfants de l'assuré ou de son conjoint ou de la pensionnaire avec laquelle il est pécuniaire depuis au moins 2 ans, éventuellement à charge de l'assuré au sens de l'article 196 du code général des impôts.

Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive entraînant le classement en 3e catégorie d'invalides en application du décret n° 60-993 du 12 septembre 1960 et de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, donne lieu au paiement anticipé au capital ci-dessus défini.

B.-Risques couverts

Tous les risques de décès tels que ci-dessus définis sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

a) Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-1135 du 3 décembre 2001, le décès qui résulterait du suicide du participant intervenant dans la première année de l'adhésion ne sera pas pris en compte au titre du présent accord. Tout décès résultant du suicide du participant intervenant à compter de la 2e année au titre de laquelle le salarié bénéficie du régime sera en revanche pris en compte au titre du présent régime ;

b) La garantie prendra effet en cas de guerre civile ou internationale, dans les conditions prévues par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

c) Le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un aéronef pour un voyage d'affaires de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

La garantie en cas d'invalidité absolue et définitive n'est pas

accordée lorsque l'état d'invalidité résulte d'un des cas où le décès ne serait pas garanti.

C.-Bénéficiaires et paiement des prestations

En cas de décès

Hormis le cas de décès par le salarié d'un bénéficiaire ature que ceux prévus par le présent article, le capital est versé en priorité leu au conjoint non séparé de droit ou de fait, ou à la personne avec laquelle il est pacé depuis au moins 2 ans, et ensuite par parts égales aux enfants du salarié légitimes, reconnus, ou adoptifs, à défaut des petits-enfants, à défaut de descendants décédés à ses parents ou grands-parents survivants, enfin à défaut de tous les susnommés, les capitaux sont versés à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès, les atants droit et/ ou l'entreprise doivent aviser l'organisme assureur, par écrit, dans les 3 mois, et lui adresser toute pièce justificative du décès, de sa cause et de la qualité de personnes à charge, qui sera demandée par les organismes désignés par le présent accord.

En cas d'invalidité aléatoire et définitive (IAD)

En cas d'invalidité aléatoire et définitive ayant entraîné le classement en 3e catégorie d'invalidité au sens des dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié ou son représentant doit en faire la déclaration à l'organisme assureur, dans le délai de 3 mois, et fournir à l'appui de cette déclaration une attestation détaillée du médecin traitant du salarié ainsi que la notification de classement par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité.

Article 6 - Allocation d'éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En cas de décès d'un salarié laissant un ou plusieurs enfants à charge au jour du décès, il est versé, pour chaque enfant, une allocation d'éducation exprimée en pourcentage du traitement de base défini au présent accord.

Ce pourcentage est égal à : ? 8 % jusqu'au 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 18e anniversaire ; ? 10 % jusqu'au jour du décès civil précédant celui au cours duquel l'enfant cesse d'être à charge au sens défini à l'article 5 et, en tout état de cause, au plus tard le 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 25e anniversaire.

Cette allocation est également versée en cas d'IAD.

La part de l'enfant à charge est imputée à la part définie à l'article 5.

Est également considéré à charge l'enfant né de l'assuré divorcé, confié à l'ex-conjoint et pour lequel l'assuré décédé était astreint, jusqu'à la date du décès, à verser d'une pension alimentaire par décision de justice.

Les allocations sont payables par trimestre civil à terme échu, sans prépaiement d'arrérages au décès.

Le premier paiement a lieu le dernier jour du trimestre civil au cours duquel le salarié assuré est décédé.

La part est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon la variation du point de rattachement ARRCO. Ces modalités s'appliquent néanmoins à l'objet d'un nouveau examen et, éventuellement, d'une modification par décision de la commission paritaire, après avis des représentants des salariés et au regard des résultats d'exploitation.

Lorsque l'enfant devient orphelin de père et de mère, et peut prétendre à ce titre à la pension d'orphelin du régime de retraite

complémentaire, l'allocation d'éducation est doublée.

Il est précisé que le total des différentes allocations d'éducation ne peut excéder 100 % du traitement de base ; dans un tel cas la part qui excède 100 % est réduite proportionnellement, de sorte que le total de 100 % ne soit pas dépassé.

Article 7 - Maintien de la garantie décès, invalidité permanente

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Conformément aux dispositions 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 contrat d'adhésion, la garantie décès sera maintenue au profit des bénéficiaires du régime en état d'incapacité ou d'invalidité indemnisée au titre du présent régime, au jour de la résiliation ou du non renouvellement. N'entre pas dans le cadre de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion l'invalidité aléatoire et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié ne venant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion. La garantie du régime de référence s'applique au calcul des prestations à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation. Les dispositions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès prévue par l'accord s'appliquent également à la garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'au terme de la période d'incapacité de travail 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

A. - Bénéficiaires et garanties nouvelles

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prime en cas de départ par le régime obligataire d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2, bénéficie du maintien à titre gratuit des garanties prévues aux articles : - article 5 " Décès et invalidité aléatoire définitive " ; - article 6 " Allocation d'éducation " ; - article 8 " Incapacité de travail et invalidité ". Les garanties nouvelles au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de travail et de l'invalidité ne peuvent constituer l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation prévue du régime obligataire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il a perçue au titre de la même période. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le contrat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. L'indemnisation de l'incapacité de travail interviendra au moment du 61e jour d'incapacité de travail c'est-à-dire médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail. Le principe de portabilité s'applique à tous les bénéficiaires de l'assurance d'invalidité

Invalidité

L'invalidité est la situation définitive dans laquelle se trouve le salarié gérant qui ne peut exercer son activité professionnelle en raison de l'absence de soins médicaux identifiés, tennat à son état physique dû soit à une maladie soit à un accident.

Est prise en compte au titre du présent cotant l'invalidité dite de 1^{re}, de 2^e ou de 3^e catégorie, par référence au classement effectué par les services de la sécurité sociale.

L'état d'invalidité est établi par la transmission de l'attestation de classement en invalidité 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie réalisée par la caisse paritaire d'assurance maladie. Le classement en invalidité ainsi réalisé par la caisse primaire d'assurance maladie s'impose à l'assureur.

L'attestation est transmise soit directement par le bénéficiaire à l'organisme assureur si le contrat de travail de l'intéressé est rompu, soit par l'employeur si le bénéficiaire est toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Invalidité pécuniaire préalable : 1^{re} catégorie d'invalides :

Le montant annuel de la rente invalidité 1^{re} catégorie est égale à 20 % du traitement annuel de base.

La rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale. Cette rente est suspendue si la sécurité sociale verse la pension.

Lorsque le participant vit avec d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit, à ce titre, de la sécurité sociale une rente calculée en fonction d'un taux d'invalidité au moins égal à 66 %, il a droit à un complément de rente égal à la différence entre :

- d'une part, le cumul d'une rente d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale et les prestations prévues ci-dessus ;

- d'autre part, le cumul du montant de la rente complémentaire versée par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et éventuellement de la rémunération de l'activité professionnelle du salarié perçue au cours de la période des prestations.

Le total des prestations prévues par le présent article, des prestations de la sécurité sociale et du salaire éventuel perçu par le participant ne pourra excéder 100 % du traitement de base.

Invalidité pécuniaire totale : 2^e ou 3^e catégorie d'invalides

En cas d'invalidité pécuniaire totale, est gérée le versement d'une rente dont le montant annuel est égal à 25 % du traitement annuel de base.

B. - Rentes exclus

Les accidents et maladies régis par la législation sur les professions libérales et ceux résultant de l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de feu ou de radiation ionisante provenant d'une installation nucléaire de l'atome telle que, par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, à moins qu'un accident du travail ou maladie professionnelle soit reconnue dans les formes légales.

Les rixes, sauf le cas de légitime défense.

Les accidents et maladies résultant de taverne de sécurité ou militaires votées par le conseil d'administration de la première année de bénéfice du régime.

A l'occasion de guerre civile ou internationale.

A l'occasion de la participation par le salarié gérant de courses, matches ou prias (sauf compétitions sportives normales).

A l'occasion de démonstration ou de compétition aérienne de toute nature, à laquelle participe avec le salarié garanti.

A l'occasion d'un accident de la route pour lequel la responsabilité du salarié gérant est seule en cause, s'il est établi un taux d'invalidité supérieur à la législation en vigueur.

A l'occasion de l'usage de stupéfiants, lorsqu'il n'est pas dans le cadre d'un traitement médical prescrit et sous réserve qu'il soit établi que la cause du sinistre est directement liée à cet usage.

C. - Caisse des prestations

Le paiement des prestations dues au titre du présent article cesse à la date d'effet de la pension de vieillesse.

D. - Revalorisation

Au regard des résultats d'exploitation, les prestations s'ajoutent peu à peu être revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon les coefficients de revalorisation définis par la sécurité sociale pour les rentes et pensions. La décision est prise par les représentants saouix réunis en commission paritaire prévue à l'article 9.

Article 9 - Gestion des garanties

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Les garanties sont assurées par les organismes asurés sélectionnés par les représentants et visés à l'article 10 du présent accord. Ces organismes gèrent les engagements pris au titre du présent accord, en tant que de droit de la participation des cotisants prévues à l'article 12. Ces organismes établissent un compte annuel d'exploitation du régime selon les principes définis à l'annexe I. Ils constituent une provision d'égalisation et les fonds de régulation selon les principes définis à l'annexe I. En cas de changement d'organisme d'assurance, les représentants des cotisants en cours de service sont poursuivis selon les dispositions prévues aux articles 6, 7 et 8. - soit par les organismes précédemment désignés dans la limite des provisions et réserves constituées ; - soit par les nouveaux organismes, notamment dans l'hypothèse où les provisions étaient transférées selon les dispositions financières mises en œuvre. L'entreprise doit affilier tous ses salariés répondant à la définition de l'article 2. Les cotisations sont payées à la fin de chaque trimestre par l'entreprise qui est seule responsable de leur versement. A l'appui du paiement des cotisations à l'organisme assureur dont elle relève, l'entreprise adresse la liste nominative des salariés nouvellement inscrits ou radiés. À la fin de chaque année civile, l'entreprise adresse à l'organisme assureur un état nominatif des salariés annuels ou des sommes versées de base aux garanties.

Article 10 - Mutualisation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les représentants de la collectivité civile 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 pluriannuelle entre les entreprises de la branche et leurs salariés, que soient désignés les omegansis

auusrrss du régime.

Dans l'hypothèse de la désignation de piruluess organismes, le caractère d'un régime unique diot être respecté. Ces dinreers :

- dvienot ulitesir les mêmes modalités de gioetsn et rpeeetscr les mêmes certourves et cotisations, conformément au présent accrod ;

- dnoivet établir un cmtpoe de résultats consolidé de l'ensemble des eneitreprsrs aaynt adhéré auprès des oegsimnras désignés, aevc des réserves et fndos ueqiuns ;

- s'engagent, conformément aux dinitsopiooss de l'article 15 de la loi Evin, à établir et à remtete aux ertntseerpis srctospiruecis un rrapot sur les cmpotes aanvt le 30 août de cahuqe exercice.

Ont anisi été désignés cmme orimeagsns arseruuss du régime :

- l'APGIS puor :

- Ain ;

- Allier ;

- Apels (Hautes) ;

- Alpes-de-Haute-Provence ;

- Alpes-Maritime ;

- Ardèche ;

- Ariège ;

- Adue ;

- Aroyevn ;

- Bouches-du-Rhône ;

- Ctnaal ;

- Certahne ;

- Charente-Maritime ;

- Cehr ;

- Corrèze ;

- Crsoe (Corse-du-Sud et Haute-Corse) ;

- Côte-d'Or ;

- Côtes-d'Armor ;

- Cusere ;

- Duex Sèvres ;

- Dgodonre ;

- Dobus ;

- Drôme ;

- Finistère ;

- Grad ;

- Gnronae (Haute) ;

- Gres ;

- Griodne ;

- Hérault ;

- Ille-et-Vilaine ;

- Idnre ;

- Indre-et-Loire ;

- Isère ;

- Jrua ;

- Landes;

- Lrioe ;

- Lrioe (Haute) ;

- Loire-Atlantique ;

- Liroet ;

- Loir-et-Cher ;

- Lot ;

- Lot-et-Garonne ;

- Lozère ;

- Maine-et-Loire ;

- Mnnayee ;

- Mraihbon ;

- Nièvre ;

- Puy-de-Dôme ;

- Pyrénées (Hautes) ;

- Pyrénées-Atlantiques ;

- Pyrénées-Orientales ;

- Rhône ;

- Saône (Haute) ;

- Saône-et-Loire ;

- Shtrae ;

- Siovae ;

- Sivaoe (Haute) ;

- Tran ;

- Tarn-et-Garonne ;

- Var ;

- Vacsluue ;

- Vendée ;

- Vinene ;

- Vnniee (Haute) ;

- Ynnoe ;

- l'AGRR Prévoyance puor :

- Ansie ;

- Annderes ;

- Abue ;

- Caodvlas ;

- Eonnsse ;
- Erue ;
- Eure-et-Loir ;
- Hauts-de-Seine ;
- Mahnce ;
- Mrnae ;
- Mrane (Haute) ;
- Meurthe-et-Moselle ;
- Msuee ;
- Meolsle ;
- Nrod ;
- Osie ;
- Onre ;
- Prais ;
- Pas-de-Calais ;
- Rihn (Bas) ;
- Rihn (Haut) ;
- Seine-Saint-Denis ;
- Seine-et-Marne ;
- Seine-Maritime ;
- Smome ;
- Tieorrtte de Bferlot ;
- Val-de-Marne ;
- Val-d'Oise ;
- Voesgs ;
- Yvelines.

Les modalités de la misttaiuloan pieselosofrnln ont fiat l'objet des études thciqnuees nécessaires.

Les cinotdonis de cttee muoitiasltuan senort étudiées tuos les 5 ans. II srea analysé ntomanmet :

- l'état ficienanr du régime ;
- la nrtaue des rneialots entre les entreprises, les salariés et les omgnirases asrsurues ;
- les améliorations easevngibales et anaylse des pnnttaersoio ;
- les coûts de gestion.

Un appel d'offres srea réalisé auprès d'au mnois 5 oersagmnis arusuers habilités, par les paerinarets sociaux. Les paaerinters sucaiox cuoetnonnit à développer et étudier teotus les améliorations du régime par anevnat au présent accord.

L'adhésion au régime graanti auprès des oregmianss désignés à l'article 10 s'impose à tueots les eepsiertrns reanlevt de la bcrnahe de la fibrcaiaton de l'ameublement. Cependant, les eisrrnptees rlenaevt de la bhnrace qui jtesinuift fiare bénéficier leurs salariés d'un régime au mnios équivalent antérieurement à l'entrée en vieuugr de l'accord du 10 jlileut 1996 pveenut mnjeitanr luer adhésion à ce régime, à cdniotoin de metaiinrr luer régime dnas les mêmes cnodtnois que cllees du présent accord. Tutoe matdifiooicn de régime ou volonté de cheganr d'organisme

auerssur drvea cdnrouie l'entreprise concernée à adhérer aux ogensarims désignés au présent arcocd (1).

En qualité d'organismes assureurs, l'AGRR prévoyance et l'APGIS, cuhnace puor les eperetrniss la concernant, snot chargées de rliieculer les adhésions des ensrereptis de la branche. II luer apptaient de mtetre en ourvee teotus procédures y cirpoms coeuetitenss nécessaires, le cas échéant, par délégation des sgtaneiiars du présent accord. L'AGRR prévoyance et l'APGIS ndienort informée la ciimmsoson piiraarte de ttoeus difficultés liées à l'adhésion des esrpnrteis concernées et à l'application de l'accord ; la cssmiioomn paitrriae luer frirnua teuots les inaforonitms peramntett d'identifier les errsepetins eatnrt dnas le cmahp d'application.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsoiptnsiois du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soaicle (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied En coretaprntie de luer désignation, les osneirgmas aesruusrs s'engagent à miintaner lures engagements, en cas de dénonciation du présent accrod liée à une décision dnot ils arieunat l'initiative ou l'imputabilité (hausse des tuax de cttaioson notamment). Cet eenngemat vuat pdeannt tutoe la durée du préavis de résiliation et pnendat la période légale de svriue de l'accord dénoncé. En outre, ils s'engagent, en cas de résiliation des adhésions des ernsepteris consécutive à une dénonciation de l'accord, à mitanneir les gnariaets invalidité et/ou décès aux pittarearses en état d'incapacité et/ou d'invalidité à la dtae de litade résiliation. Ils s'engagent également à fraie bénéficier les paiterstars des rloianoiaervtss furuets déterminées par référence à la mnyneoe des rvoielriosnaats qu'ils panriutqet sur des egemaentngs de même nurtae dnas la limite des posriinovs et réserves constituées. Toutefois, si d'autres omgairnses d'assurance snot désignés puor la gestoin du régime, il est ceonnvu qu'à la ddemane des pieenatrras siuacox l'ensemble des privosions techniques, porsnvois d'égalisation et fodns de régulation psnseuit être transférés auprès des nvauuoex organismes. Ces deiernrs rnnepenret arols l'ensemble des eentmgagngs définis ci-dessus.

Financement des garanties

Article 12 - Régime de prévoyance
Remplacé en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La coostiatn est fixée à 1,18 % des tmteirenats de bsae du ponseenrl affilié ; cttee cttooisatin intègre le fnnienmceat du mitiaenn dnas la gnaatire décès conformément aux diipotisnsos de l'article 7.1 de la loi Evin. La vnatioiten par rusiqe s'établit cmome siut : - 0,21 % puor le cpaital décès (art. 5) ; - 0,06 % puor l'allocation d'éducation (art. 6) ; - 0,91 % puor l'incapacité de taiarvl et l'invalidité (art. 8). La ciotaitson se répartit à hatuuer de 0,472 % (40 %) à la crghae des salariés et 0,708 % (60 %) à la caghre de l'entreprise. Les peatrriaies sociaux, réunis au sien de la ciosmismon paaririte PREVIFA,

puernoort décider de l'application d'un taux d'appel minoré sur cette ciitoatsn en cetoocrnatn avec les oeaisgnmrs assureurs, en fntoiocn de la soittuan tcnuiheq du régime, après coomiutaincmn des études et aalsnys nécessaires à cttee décision. A contrario, au cas où cette casittoion ne prtæemtrit puls d'assurer l'équilibre du régime, les santregias du présent accord étudieraient avec les omnirsages aruusress les aaontaiprds à envisager. Une praité des ctsiaoitnos parroit être prélevée, le cas échéant, sur le fdnos de régulation constitué à cet effet, dnas la ltimie des disponibilités de celui-ci, et portées au cptome de résultats, sloen les modalités définies par les perntiareas sociaux.

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le taux de ciittosoan est fixé à 1,18 % du timearnett de bsæe du psoennrel affilié. Cette caotiotsin intègre le fmanniecent du mainetin dnas la girntææ décès conformément aux disoitpnis de l'article 7.1 de la loi Evin.

La valettnioin par riquse s'établit ansii :

- 0,22 % puor le catipal décès ;
- 0,09 % puor l'allocation d'éducation ;
- 0,31 % puor l'incapacité de travail
- 0,56 % puor l'invalidité.

La cittoaoisn se répartit à huuaetr de 0,472 % (40 %) à la cahgre des salariés et à 0,708 % (60 %) à la chagre de l'entreprise.

Les preieantras sociaux, réunis au sien de la cooismimsn piairarte PREVIFA, pnrouort décider de l'application d'un taux d'appel minoré sur cttee csiiototan en caoectniron avec les ornaimsegs assureurs, en ftonicon de la stitoiuan tucneqih du régime, après ccuomntiaomn des études et aalyenss nécessaires à ctete décision.

A contrario, au cas où cttee ctoosiiatn ne perteatrit puls d'assurer l'équilibre du régime, les singriaeats du présent accrod étudieraient avec les ormgias arrususes les atiandpaots à envisager.

Une pirate des cositnatis priruoat être prélevée, le cas échéant, sur le fnods de régulation constitué à cet effet, dnas la ltimie des disponibilités de celui-ci, et portées au ctompe de résultats, sleon les modalités définies par les pirrteæans sociaux.

Article 13 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Cahque eintrperse s'engage à rtetreme au pritacnptit la noitce d'information rédigée par l'organisme æeurussr aïsni que tutoe atsaluatcioin et motiaiocdfn de cttee notice. La ntcioe d'information détaillée définit les gtiaeanrs prévues par le cnroatt et luers modalités d'application (loi du 31 décembre 1989, art. 12, alinéa 1). Puor ce faire, les pitnearæers suicoax développeront les mnoyes d'information nécessaires aux salariés et aux eneitsprres sur le régime défini par le présent accord.

Article 14 - Gestion paritaire du régime

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les snegiaaitrs de l'accord décident de ciefonr à une ciiosmsomn piatrrie désignée au neivau de la bnhcrae des mssnois spécifiques en matière de prévoyance. Cttee commission, à cmeotpr de l'extension du présent accord, srea chargée d'assurer le suvii tuhencqie et la geisotn du régime mias également, en tnat que cosisiommn prtaiiare de branche, srea en msruæe de décider de ses évolutions ou des aoadnapiets qui s'avéreraient nécessaires. Elle srea dénommée " Cmmsoioisn piatraire PREIFVA ". 14.1. La piarte patrolnae asuræsa le secrétariat lié à la cnotcvoioan des meebmrs et invités, à la rédaction des cpteoms ruedns et à ttuoe formalité résultant des turaavx de la dtie commission. La ctnoaoiocvnn praedrniæa à ccauhn des mrmebes et invités dnas un délai, si possible, d'au monis 15 jrous anvat cahque réunion. Elle est composée de 2 représentants de cncahue des ogatniransois saenidylcs stiregnaias du présent aorccd et d'un nbomre égal de représentants patronaux. En outre, siègent éventuellement en qualité d'experts auprès de cttee comsmiiosn : - un représentant de cuchan des ogairnemss d'assurance désigné ; - l'actuaire du régime désigné par la cioiosmmsn ; - tuot eepxrt dnnot la cmiiomsson stahurioæa s'adjoindre la compétence. La cioimmossn ne se suriettsbua valmanbleet à l'association PRFEVIA qu'au juor où la dssiotiuoln de ctete dernière srea effective, ctompe étant tneu des formalités attiinvardmseis requises, dnas les délais les puls dteinglis et proura ftcoinnæor au juor de l'extension du présent accord. Le ctnoart d'assurance suoiscrt auprès des oimensagrs désignés srea amendé en conséquence, de srtoe que toute référence à l'association PERIFVA siot supprimée. 14.2.1. La coommisissn parriaite PVFREIA a puor msosiin de contrôler les cnodniitos d'exécution du régime : - au paln thqnicuæe ; - au paln financier. Cptmoe tneu de sa spécificité, la cmisssiomon arrseusa une vllæie régulière du foennomntecit du régime et mrtæa en orveue les meonys nécessaires puor rétablir un éventuel déséquilibre ou doyeimtnfnnsonect du régime. La csmmsioin piratiare PVRIEFA est également compétente, conformément au présent article, puor négocier et midfoeir le cas échéant le régime tel qu'il résulte du présent aoccrd et/ou du cnotrat d'assurance suicosrt auprès des oeisanmgs désignés. La cmisssioon se réunira cuahqæ fios qu'elle le juerga nécessaire et au mions 1 fios par semestre. 14.2.2. Un fnods saiocl purora être créé par la commission. Clele ci décidera de ses modalités de ftneicnnomoet et de fmenninceat en ceitoronactn avec les osemngias désignés.

Article 15 - Contribution de gestion pour l'animation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aifn d'assurer le plein æercise, dnas des codonitnis pérennes et équitables, du doirt à la négociation cicvotllæe des salariés et epyuloemrs de la branche, les parretaenis siuoacx cvoinnnæet : - que le siralæe des mrmebes

de la ciossmosin praaetrie PVFRIEA srea mtieannu par l'entreprise dnot ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion. Les oemraingss areuussrs désigné à l'article 10 du présent accord uetlrinosit la prat nécessaire de la cbntitooiurn perçue au rueembsnoermt de ces rémunérations aux ernspeitres ; - d'affecter un crtaien pctetnaugoe de la citsotaion versée aux onriasgmes auursrses au rnmomeuersebt des firas engagés par les prteirnaaes scauiox dnas le crade de la getiosn du régime, en vue de la préparation et l'organisation des réunions de la coosmiimsn pairartie (frais de déplacement, tepms consacrés aux traavux rlfaties au régime, etc.), études nécessaires sur le régime, l'information et l'accompagnement des salariés et des eeirptsnes sur le régime. Ce ptorcneuage srea réparti de la manière stunavie : - 1/3 au fcnemnaint de l'exercice du dirot de la négociation ctiolevcle des salariés, réparti à parts égales ertne les osatignnaiors silecdnays représentatives pretais à la comimssion pritiraae PVEFRIA ; - 1/3 affecté au fanncnemeit de l'exercice du diort à la négociation colltvicee des représentants des onairisntogas poifnelrnloesess sgirtnaeais ; - 1/3 affecté au fniecnenamt d'opérations cmnmeuos d'information sur le présent accord. Le patcognerue rneteu srea décidé cquhae année par la cimisosmon ptiararie PIFVERA après accord des oienmsrgas assureurs, dnas le carde d'un aenavnt au présent contrat. II ne purora en tuot état de cause dépasser 2 % de la ctaisiton versée. Cuqhae ptirae aaloaclitre d'un beugdt srea rnboplsaae de son utlasiotin et ne purroa oienbtr acunue avncae ni complément en cours d'année civile. Un état de l'utilisation de ces fonds srea établi périodiquement et au minos 1 fios par an.

Article 16 - Durée de l'accord

Annexe I relative au régime de prévoyance Accord du 26 avril 2005

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente aenxne tighencue a pour objet de définir les piripcnes et obaligtonis des onrisemags pour la gsoietn thquincee et l'établissement des cpmeots de résultats. Le cntroat ccnlou aevc les orgemainss drvea ctroopmer une aenxne tineuqche et financière qui précise les modalités de msie en overue et d'application de ces dispositions. a) Pnpicrie de gotiesn technique Les osgenmaris désignés s'engagent : - à merte en oevrue une giteson tunechique itednquie ; - à gérer de manière teonlatmet anoumtoe le régime résultant du présent accord, ntemmnoat au rgaerd de ceruoruetvs aldniedetlinos poavunt être stosceurs par les mbemres adhérents ; - à déterminer les psrionovis theqciunes sleon les beass et modalités équivalentes, adaptées au cntxteoe spécifique du régime ; - à seuomttre aux pieretrnaas soicaux ou au cnslioelr tequinche du régime toetus les modalités considérées ne rleeavnt pas sttnmireect des ogaltibonis légales ou réglementaires ; - à établir un cpmote de résultats consolidé au naievu du régime. b) Enbtiaeslesmt des cmpetos de résultats Le copmte de résultats établi par les osgneirmas désignés devra cpoetomrr : - le détail des poests (cotisation, frais, prestations...) ventilé par rsique ; - le détail des pnoiorivss mathématiques et tqeuenchihs ventilé par

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrd est cnlocu pour une durée indéterminée. Il puet être, en permanence, révisé dnas les cionintdos prévues par la loi. Il doit, en tnat que de besoin, fiare l'objet d'une révision, à l'occasion de l'examen qeuaunnnql des cinodions de msie en oevure de la mutualisation. Il puet être dénoncé dnas les cdiootnnis légales.

Article 17 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod prdnrea eefft le 1er juor du mios siuanvt la dtae de pbucaiolitn de l'arrêté d'extension pour ttocus les eenpsiters de la branche, y cpmoris pour cllees qui snot adhérentes à l'une des oisoarngnitas pfsenrolesoilnes signataires. Dnas l'intervalle, les dtsiosnoipis de l'accord du 10 jlileut 1996 conenotirnut de s'appliquer.

Article 18 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord srea déposé, conformément à la loi, et son eixetsonn srea demandée par la pitare paoalnrte au nom des signataires. Ciope du récépissé de dépôt luer srea adressée. Fiat à Paris, le 26 aivr 2005.

risque ; - les piourtds fineranics affectés aux ponioirvss et aux réserves. Un duneocmt tnciheuqe dvrea : - préciser les bases techniques, méthodes et hypothèses considérées (tables, taux, lios reeilavts à la ltmie d'âge pobrlbae de l'allocation éducation, barème arrêt de travail, méthodologie aaicrleutle d'élaboration des pvroisnios forfaitaires, règles de pnirmeooovseinnt du riquse exonération, etc.) ; - jueitisfr le niveau des prinoiosvs constituées ; - elpcixeitr le cclaul des portdius fnarcniies ; - foinrur des seaiqsttiuts sur les eefficfts assurés et les stiirnses réglés aevc un historique. Les coepmts dneevriat être établis seoln les duex présentations : - présentation catlobpme aevc rpserie des pisinivroos antérieures ; - présentation par ecexcrie de survenance. c) Aoceffitn des résultats Les résultats des cetemps sicsfuecss srnoet affectés sleon une quote-part précisée au crantot à une psovrion d'égélation génératrice de piutdors financiers. Au-delà d'un mtnaont jugé sfasfiunt pour assureur la pérennité teinquche du régime, l'excédent derva aientmelr un fnods de régulation générateur de purtdois financiers. L'utilisation du fnods de régulation srea déterminée par la coismomsin paritaire. d) Résiliation du contrat En cas de résiliation, les pinsvooirs mathématiques, la pvirsoion d'égélation et le fdons de régulation snot transférés, à la dmdneae des preenatairs sociaux, aux nouveaux oesmgnrais désignés. Le cilrdaeenr de tarfnrset et les modalités de claul doivent être explicités dnas le coatnrt et entérinés par la coomsmsiin paritaire. Fiat à Paris, le 26 aivr 2005.

Avenant n 1 du 9 septembre 2005 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UAMNA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT ; FG BTP Bios CGT-FO ; FOPIBA CFE-CGC ; FNCB-CFDT.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMANA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FG-BTP-Bois CGT-FO ; FIOBPA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas l'attente de la trinpsootiasn de la dcvreiite 2003-59 caceonnrt les condtnois d'exercice de la pseiofsron de trepurnotasr riteour et les fatromions otrogibiaels des cdorucneuts routiers, nmenmotat du tpsaronrt roeitur privé de mceshindaras ; Conformément à la loi Gssyaot du 6 février 1998 et après puoatrin : - du décret n° 2004-1186 du 8 nerbvome 2004 (JO du 10 nerovmbe 2004) ; - de l'arrêté

Accord du 17 septembre 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied I. - Après avoir procédé à un apepl d'offres dnas les ctldoinions fixées par l'accord du 26 avril 2005, les prtnriaees siaoux de la focitrabian de l'ameublement ont décidé de cifeonr à nouveau, à cetopmr du 1er jneiavr 2006 et puor une période de 5 ans, la gsoietn de luer régime de prévoyance " PRIVFEA " à l'AG2R Prévoyance et à l'APGIS. L'article 40 de l'accord du 26 arivl 2005 est dnoc reicnuodt dnas l'ensemble de ses dispositions. II. - Les 2 pemriers alinéas de l'article 12 de l'accord du 26 avirl 2005 snot modifiés et luer snot substituées les dtpssnooiis stvaieus : (voir ce texte) S'agissant de l'éventuelle aeitmtuagnon du tuax de ctsoiitaon à compter du 1er jaevnir 2007, les pnateraires sicoaux se prnnnocoet après avoir pirs cssaoinncae des résultats de l'exercice 2005 et de la tndnaece de 2006, étant etnendu que leidt tuax ne sraaiut excéder 1,32 %. Les alinéas siaunvts duneremet inchangés. L'ensemble des areuts dipssiionots de l'accord du 26 airvl 2005 et de ses axnnees dnumereet inchangées. Fiat à Paris, le 9 septbmree 2005.

ministériel du 24 juin 2005 publié au Janruol oicfefil du 29 juellit (relatif à l'agrément des ceentrs de fmioatrn pinelsnooserlfe habilités à dessnpeir le FMIO et la FOCS des salariés du troarnpst rotuier de marchandises), nammneott à l'article 3 fixant les modalités d'agrément des cetners de fmioaron ; Puor répondre à la volonté d'harmonisation et d'unification de l'ensemble de l'activité tropranst ; Dnas la pvstercipee de faeltciir l'accès aux fotoarnmis oaelorbigtis et la mobilité puor les salariés concernés, il a été connveu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Conformément aux dpoinsitioss de l'article 13 de l'accord du 21 sbpmretee 1999 ratiefl à la ftroiamon polsrlioefsnnee des crnectudous rritueos dnas la ficitrbaon de l'ameublement, les pearitnraes suoacix de la fbaacirotne de l'ameublement décident de mideiofr ainsi, à comptper du 1er jlleiot 2006, les dissitooipns des actliers 2 à 10 de cet aoccrd : (voir ces articles)

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd srea déposé conformément à la loi et son eoxisnetn srea demandée par la pratie parlontae au nom des signataires. Une cpioe du récépissé du dépôt luer srea adressée. Fiat à Paris, le 14 sbrmpetee 2006.

Signataires	
Patrons signataires	UAMNA ; UFINA ; GPFO.
Syndicats signataires	FCNB CFDT.

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les praientares sociaux, cstionnecs de l'évolution du centtoxe économique et soaicl due nnetmomat aux eeffts de la miitasodanlion des marchés, considèrent qu'il est nécessaire d'adapter les dooinpisists de l'accord du 16 février 1999 rtialef 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dnas l'attente de l'aboutissement de ces négociations et puor ptretreme d'ores et déjà aux salariés qui le sioenutaht d'effectuer des hreues supplémentaires et aux etreprsenis d'adapter luer capacité de pdituocrn aux eixngeecs de lures clients, les piretas snaiegiatrs décident d'adopter les doitsnoispis sineatuvs qui s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 2
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dnas les epretsenirs de 1 à 50 salariés inclus, le cntgenniot aneul d'heures supplémentaires est fixé à 220 heerus par an et par salarié.

Article 3
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 2 du 18 novembre 2008 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT ; FG BTP bios CGT-FO ; FPIOBA CFE-CGC ; FCNB CFTD.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sriiateagns de l'accord du 26 arivl 2005 reatilt au régime de prévoyance des salariés non crdeas de la fcotaraiibn de l'ameublement, PREVIFA, ont constaté la nécessité d'actualiser cet aocrcd en riosan de la fin de la période ttnrsairoe prévue par la loi du 21 août 2003 prtnaot réforme des retraites. Ainsi, le caractere cieltlcof et oliabrotge du régime de prévoyance de la brhnace de la faciotaribn de l'ameublement est réaffirmé, et le présent aavnnet a puor oejbt de mterte le régime en prfataie conformité aevc ce principe, au rgraed du manieitn des gnaariets dnruat les périodes de sponseuins des ctrnoats 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in

Les heuers supplémentaires effectuées de à 220 heuers orevnut diort puor le salarié à une maitarjoon fixée dnas les cniitodons légales. Puor les hreeus supplémentaires effectuées ertne 188 et 220 heures, s'ajoute le dirot à un rpoes cetnoasmpeur de 25 % par heure. Le salarié peut, en accrod aevc l'employeur, rnceoenr à ce roeps canmetuoepsr puor en obtenir, en remplacement, le paiement.

Article 4
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les adcrocs ctiellfcos d'entreprise ou d'établissement ne punroort pas cmropoetr de cueasls dérogeant de manière mnios falbvaroe aux dsioistinops du présent accord.

(1) L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dsipoiostns des arceitls L. 3121-11 et L. 3121-24 du cdoe du traiavl isseus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pntorat rénovation de la démocratie slicoae et réforme du tepms de taivarl (arrêté du 12 février 2009, art. 1er).

Article 5
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd srea déposé conformément à la loi et son esoenxitn srea demandée par la priate partanole au nom des signataires. Cpioe du récépissé du dépôt luer srea adressée.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'accord du 26 airvl 2005 est complété par les doinopstiiss seinatvus : « Les greaantis rentset acesqius aux salariés dnnot le coatrnt de tarival est snusdepu et qui bénéficient d'un maiitnen tatol ou pireafl du salaire. A ce titre, les cisationots de l'employeur et du salarié rteesnt deus sur la pirtae de sraliae maintenu. Les tuax de ciosaitton et la répartition snot cuex fixés à l'article 12 de l'accord et aux aetanvns qui s'y rapportent. Ce mneatiin des geantiras est étendu aux salariés en arrêt de travail, puor csaue 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 atuers cas de sinsuposen du coanrtt de travail, les girtnaaes du présent régime ne snot pas maintenues. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8-C de l'accord du 26 airvl 2005 est modifié cmmoe siut : « Le penaeimt des pitensoatrs deus au ttrie du présent ailctre cssee à la dtae d'effet de la posenin vieillesse. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anevnat est cloncu puor une durée indéterminée. Il srea siumos à la procédure d'extension et déposé conformément aux eicnxeges légales. Il enerrta en vueugir à coepmtr du 1er jveinar 2009.

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UNFIA ; UNAMA.
Syndicats signataires	BATIAMT TP CTFC ; CGT ; CGT-FO ; FBIOPA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La nnorumltcaee d'activités française instaurée par le décret n 92-1129 du 2 ocobtre 1992 aaynt été remplacée par la nlmneroatuce d'activités française approuvées par le décret n 2007-1888 du 26 décembre 2007, les peraits srntaegiais ont cenvnou ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1er des culseas générales de la ctvonionen clivecitoe nnaaitloe de la factiairbon de l'ameublement du 14 jenaivr 1986 est modifié cmome siut : « La présente cteooninvn règle, sur l'ensemble du treiorrtie métropolitain, les roapptrs ertne elyueoprms et salariés de la ftabcioairn de l'ameublement et de la fraibiatocn d'orgues. Entrent dnas le cmhap d'application de la présente cninootevn les epsieentrrs de ftiibaroacn d'ameublement et de meliioir d'agencement, de rénovation, de réparation et de rusoetiaartn anisi que les eerspnrirts de faatcrioibn et de ruiestoratan d'orgues à tuyaux, qeuls que seniot le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une faibritocan en série ou à l'unité. A trtie iinacdtf ces activités snot référencées dnas la nanorumlcete d'activités française de 2008, suos les numéros siutnvns : ? 13. 92Z Faoicrtiban d'articles textiles, suaf habillement, enlmiceexvsut puor la fbrtaiocian de pteits aielrcts tlteexis de lieitre revnalet de la sous-catégorie 13. 92. 24 ; ? 16. 29Z Firibatocan d'objets drieivs en bois, eniluxcesmevt puor la frbioataicn de caderns et la fraioabtctn de bios puor laienruims ralnveet de la sous-catégorie 13. 29. 14 ; ? 26. 40Z Fbtiraaiocn de priduots électroniques garnd public, euncslxivemet puor la fiaiarcbton d'enveloppes en bios puor etenecins auctoiequss rveaelnt de la sous-catégorie 26. 40. 42 ; ? 26. 52Z Foitrcaban d'horlogerie, elisxnucmeevt puor la fabrocitian de cegas d'horlogerie rnaelevt de la sous-catégorie 26. 52. 27 ; ? 31. 01Z Fciobaitran de muelebs de baueru et de magasin, à l'exclusion de la fcoiatbiarn de mbeeuls métalliques, ou pnceniprilmeat en métal ; ? 31. 02Z Fctoiarabin de meebuls de cuisine, à l'exclusion de la fciobtaairn de mleuebs métalliques, ou prenicpnelimat en métal ; ? 31. 03Z Ftcraaoibin de matelas, à l'exclusion de la frabaoctiin de semiomrs métalliques ou pninierepmaclt en métal ; ? 31. 09A Fiicatrobán de sièges d'ameublement intérieur ; ? 31. 09B Fbcairatoin d'autres mbleues et irdnituess connexes, à l'exclusion de la faictbraion de mubeles

métalliques ou plnepciaiemnrt en métal ; ? 32. 20Z Ftaaiicbron d'instruments de musique, elvnsucuximeet puor la foacibrtian d'orgues à tuuyax reavlent de la sous-catégorie 32. 20. 1 ; ? 32. 40Z Fracbotaiin de juex et jouets, esxcvmniuelt puor la frtobaician de brillldas renelvat de la sous-catégorie 32. 40. 42 ; ? 32. 99Z Atures activités manufacturières NCA (non citées ailleurs), eclvsmixenuet puor la ftacbiriaon de ceceliurs rlaeevnt de la sous-catégorie 32. 99. 59 et la ficatriabon d'abat-jour ; ? 33. 19Z Réparation d'autres équipements, eumslxveceint puor la rrtriaeoausn d'orgues rlaevenet de la sous-catégorie 33. 19. 10 ; ? 90. 03A Création agrisittue rveaelnt des atrs plastiques, eslveximuecvt puor la roisratuaten de meuelbs dnas le crade de musées et puor l'encadrement d'art rleavnet de la sous-catégorie 90. 03. 11 ; ? 95. 24Z Réparation de muebels et d'équipements du foyer, eucmlvnexsiet puor la réparation de meuelbs revlanet de la sous-catégorie 95. 24. 10. S'agissant de l'activité de fraoctabiin de mleebs en matières patleiusqs répertoriée suos le cdoe NAF 31. 09B (31. 09. 14), qui est cmumone aux bcarnhes psiooseelnrlenfz de la ftbicaaoirn de l'ameublement et de la toiratamrsnfon des matières plastiques, il aatnerpipt à l'entreprise de se déterminer comme siut : ? l'entreprise ou l'établissement cnoenruita à apliuqper la cnooitvonn ctliovele qu'elle ou il apqialput à la dtae d'entrée en vuieugr du présent accord. Les ereeitprsns ou établissements créés après cette dtae ooptnrnet puor l'application de l'une ou l'autre de ces duex cttonnoeivns collectives. Les cealuss de la présente cconteovin s'appliquent aux salariés des etprrinsees eannrnt dnas le cmahp d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par luer possrofien personnelle, de l'ameublement ou de la fraabctoiin d'orgues. » (Le rtese de l'article est snas changement.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd entrrea en vuieugr dès la paillocubtn d'un arrêté ministériel d'extension de ses dispositions.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A comeptre de la dtae d'entrée en vuguier de l'article 2 ci-dessus, le cmahp d'application professionnel, tel que défini à l'article 1er, s'appliquera de pelin droit à tuos les ardcocs de la faibiocatrñ de l'ameublement ccultos antérieurement au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord srea déposé conformément à la loi et son eixotsenn demandée par la praitte poarlñate au nom des signataires. Ciope du récépissé luer srea adressée.

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMNAA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT TP CTFC ; CGT ; FG BTP Bios CGT-FO ; FOBIPA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevāt a puor ojebt de mertte en ovuere le meiantin

des geirnatas prévues par le régime de prévoyance de la firtioabaacn de l'ameublement (PREVIFA) mis en plcae par l' acrcod du 26 airvl 2005 , en aotalipcipn du distipoisf de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord noiantal infersnrospoeitnel (ANI) reltiaf à la mnietidaaoorsn du marché du tiraavl du 11 jnaeivr 2008, modifié en dnrrieer 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Les 4e et 5e prpaheargas de l'article 2 de l'accord du 26 arivl 2005 snot modifiés cmome siut puor tteuos les ruterpus postérieures au 30 juin 2009 : « Les grnateais du régime pneevut être mueanietns dnas les cnoitoids de l'article VII bis luroqse la rrupute ou la fin du ctnraot de tiavral non consécutive à une futae ldoorue ouvre doit à une pisre en chgrae par le régime d'assurance chômage. » 2. Un nveoul alirtce 7 bis à l'accord du 26 airvl 2005 est rédigé comme suit.

« Alrcite 7 bis Portabilité des dtrios de prévoyance complémentaire

A.-Bénéficiaires et garaentis meiannetus En cas de rtuupre ou de fin du deiernr caotnrt de tviraal non consécutive à une futae lruode et oravnnt doit à iaotsdinnienn du régime oootlibgrie d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2 bénéficie du maiteinn des gaietarns prévues aux aertlcis : ? alcrtie 5 " Décès et invalidité asuolbe définitive ? ; ? atrlice 6 " Aaalitclon d'éducation ? ? ariltce 8 " Incapacité de tiaravl et invalidité ?. Le mitaenin de ces gtnairaes s'effectue dnas les mêmes cionntdos que puor les salariés en activité, suaf dntossioiips particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié : ? n'ait pas expressément renoncé, dnas les 10 juros sivnaut la dtae de cisastoen du ctnarot de travail, à l'ensemble des gtienaars celcelviots stsriuceos par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent aocrcd ou par les aterus modalités de msie en pclae des gatiearns prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soaclie ; ? ait fonrui à l'ancien eouyelmpr ou aux ominearsgs désignés à l'article 10 la jtsitafuion de sa pisre en cgahre par le régime d'assurance chômage. L'indemnisation de l'incapacité de tviraal itneivnert à cpmeotr du 61e juor d'incapacité de taairvl cinntoue médicalement constatée et ovunart driot au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, qlluée que siot l'ancienneté du salarié à la dtae de csseiaotn du crnaott de travail. Les dritos gtranijs par le régime de prévoyance au triie de l'incapacité tomraeriepe ne puenvet cridunoe l'ancien salarié à prvieecor des indemnités d'un mantont supérieur à cueli de l'allocation ntete du régime oirtoibgae d'assurance chômage à lqleaul l'ancien salarié ouvre dirot et qu'il aaurit perçu au ttre de la même période. Le dsipiioitsf de portabilité s'applique aux rutprues ou fnis de cranott de taavril dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jliulet 2009. B.-Traitement de bsae Le tantirmeet de bsae saervnt de bsae au cuacl des prteisonas est celui défini à l'article 4, étant précisé que la période pisre en cmpote est clele précédant la dtae de rptuure ou de fin du ctnraot de travail. Puor la détermination du taenmrteit de base, snot exucels les semmos liées à la ruurtpo ou à la fin du canotrt de trviaal (indemnités de licenciement, indemnités cpetroanmiecss de congés payés et ttuoas atrues smmeos versées à ttire exceptionnel). C.-Durée et lmitais de la portabilité Le meaitnin des geatnaris penrd effet dès le Inmeeaidn de la dtae de fin du ctnraot de taairvl suos réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des dtiors par l'organisme asruuesr désigné. Le meiatinn des grtaeanis s'applique puor une durée mialmaxe égale

à la durée du deernir cantort de triaavl du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la lmtiie de 9 mois. Le bénéfice du mnteiain de ces ginrataes est subordonné à la citodionn que les dotris à cruurtevoe complémentaire aneit été oevturs cehz le dneerir employeur. En tuot état de cause, le manieten des gnatreias csese lqsoure le bénéficiaire du dsotpiisf de portabilité reeprnd un autre emploi, dès qu'il ne puet puls jfeistiur de son statut de daeedunmr d'emploi indemnisé par le régime origlbaioe d'assurance chômage ou en cas de décès. La spnoeissun des atcalniloos du régime oiirgaotble d'assurance chômage, puor csuae de mdaaile ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le clcual de la durée du mainetin des giaeatrn qui ne srea pas prolongée d'autant. D.-Cas pauiecteirlr des Intemceineis économiques et csioteasn d'activité de l'entreprise Dans le cas d'un lciiceneenmt puor miotf économique ou en cas de ptere d'emploi par sutie de cesitsoan d'activité de l'entreprise adhérente, il est cnvneou les diitsospoins stuieanvs : ? la durée mmialxae prévue au deuxième parrgpaahe du C ci-dessus est portée à 18 mios ; ? le pnooegnmlert de durée au-delà de la durée de la portabilité ne cvorue que le miaietnn des gaitearns décès et invalidité aosuble définitive (article 5). E.-Financement de la portabilité Le minaetin des giatrenas lié à la portabilité est financé solen le picpirne de la mtuaustlioain dnas le cadre de la csiattoion fixée à l'article 12 de l'accord du 26 airvl 2005 et aux aenatnvs qui s'y rapportent. Une période d'observation de 24 mios à coepmtr de la dtae d'effet du présent avenant (1er jeuillt 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation anuelnle des résultats du régime, un blain d'application du dipsitiof de portabilité srea établi et il srea établi sur la potruuise des modalités de fennniecamt et sur un éventuel aijnsteemt tarifaire. Les osirmanges désignés à l'article 10 établissent un sivui tuieqnche spécifique de la crgahe de la portabilité. F.-Communication La noicte d'information établie par les osamnierrgs désignés et reimse au salarié par l'employeur mnoeennrtia les cionidntos d'application de la portabilité. G.-Changement d'organisme aseusrur En cas de cnhanegmet d'organisme assureur, les prsnoittaes en curos snot mneenituas par le précédent organmsie assureur. Les aincens salariés rvelneat des présentes siuttnaolpis snot affiliés dnas les mêmes cnodoitnis que les salariés en activité auprès du nvuoel oagrinsme assureur. »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le coetnnu du présent aevnnat est sbctsepilue d'évoluer en fonioctn des interprétations de l'article 14 de l'accord noanital ieiftoeseornrsnnpl du 11 jiveanr 2008 par ses signataires. Ces mfcoiniatoids foernt l'objet d'un avenant.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avennat pnerd effet le 1er jliuelt 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd srea déposé, conformément à la loi, et son eiosxnten srea demandée par la priate panotrale au nom des signataires. Cpoie du récépissé de dépôt luer srea adressée.

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCBA CGT ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CDFT ; FFBBPCC CGT-FO.

Article 1er

Avenant n 4 du 9 juin 2010 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dotssiinipos de l'article 10 de l'accord du 26 avril 2005 raelitf au régime de prévoyance et à cleels de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, après réexamen des cdntioinos de mioltsiautaun du régime de prévoyance de branche, les peatiarerns sicoaux ont décidé de reconduire, jusqu'au 31 décembre 2012, auprès d'AG2R Prévoyance et de l'APGIS la moiultuastian des rsqieus mis en ?uvre par l'accord du 26 airvl 2005. Au mios de jiun 2012, les coiniiodtns de la mtiaatuosiuln snoert à neoavuu examinées et l'opportunité de l'organisation d'un apepl d'offres srea étudiée.

Article 2

Avenant n 5 du 30 juin 2011 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO ; FNCFB CFDT.

Article 1er - Amélioration de la garantie incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cmeptor du 1er jaeivnr 2012, le tuax de l'indemnité journalière, y cpmoris les piratosents de sécurité sociale, en cas de midaale ou d'accident non pinoenseorfl est porté de 70 à 75 %. En conséquence, à l'article 8. A de l'accord, phagaprare « Incapacité tromapreie complète de tiraavl », le cirhfhe « 70 » cité au 9e alinéa est remplacé par le cirhfhe « 75 ».

Article 2 - Ajustement du taux de cotisations
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de tienr cptome des résultats constatés sur la gaiartne incapacité de travail, le tuax de la cottiiosan destinée à son fmnaenienct est ramené à 0,95 % (en leiu et palce de 0,99 %) de telle sotre que le tuax de la ctsotoaiin globale est ramené à 1,22 % (en leiu et pclae de 1,26 %), puor une répartition à hueutar de 0,488 % (40 %) à la carghe des salariés et à 0,732 % (60 %) à la chagre de l'entreprise. Les dsntooiipss de l'article 12 snot modifiées en conséquence.

Article 3 - Gestion des garanties
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ailaippcton des acitelrs 10 et 11 de l'accord, et cmtpoie tneu des résultats des études erniesteprs par la csosimimon paraitrie sur les modalités de la mutualisation, il est décidé de cnutenior à cnioefr à AG2R Prévoyance et à APIGS la gitoesn du régime. AG2R et AIPGS drnovet établir une cotvienonn de ccsrasouane à roiasn de :

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La dtae d'effet est fixée au 1er javenir 2011.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannvet srea déposé conformément à la loi et son etisexnon srea demandée par la ptriae paornatle au nom des signataires. Fait à Vincennes, le 9 jiun 2010.

? quote-part de craacsounse AG2R : 45 % ; ? quote-part de crsnacusaoe AIPGS : 55 %. Cette cvtonneoin pdenrra eefft au 1er jvnier 2012 par rerpisie des ctmpeos consolidés au 31 décembre 2011. La coenovnitn de csaosurcane est snas efeit sur les modalités de gesotin administrative, de tllee srtoe que :

? les enperietrss adhérentes au 1er jenvair 2012 corennvest luer adhésion ; ? les eriereptsns adhérentes à cmetopr du 1er janeivr 2012 adhérent à l'institution identifiée par aitcoipapln de l'article 10 de l'accord.

Article 4 - Conséquences de la fusion Premalliance-AG2R
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eirsenterps enatnrt dnas le cmhap d'application de l'accord qui jeiiuantfist firae bénéficier leurs salariés, antérieurement au 10 juleilt 1996, d'un régime de prévoyance au mnios équivalent à ceuli établi au neaivu de la branhce ont pu cnrsveoe luer régime et luer adhésion à l'organisme auesrsur de luer chiox (art. 10). Les enrrtispees qui, en aopaictlpin de l'article 10, avnaeit conservé luer adhésion à l'institution Pnmclarelaie sont, du fiat de la fioun Premalliance-AG2R, aumtaouemitqent deneuves adhérentes de AG2R à eefft du 1er jnaievr 2010. Constatant que les garatneis ceerotvus au ttire du cotrant Pmclelaarine étaient mions forvleabas que celles résultant de l'accord, en ce qui cnencore la crrvouutee du riqsue décès, les sntgaaiaires du présent anneavt ont constaté que les ctiondinos d'application de l'article 10 ne snot puls réunies et ont onbteu de AG2R que les adhésions ddtisees eerneristps soeint amqtimnaeoeuut transférées au trie du cotrant sscoriut en ctruruvooe du régime établi par l'accord. En conséquence, à ceopmtr du 1er janeivr 2012, les estierreps visées à l'alinéa qui précède ceensvornt luer adhésion à AG2R, désormais au ttire du caontrt cpndsroeoant au régime professionnel, ce dnot il résulte une msie à neivau des gtaanries et un ajsheetunmt de cotisations. Les siatngiaers du présent avnnaet ont otnebu de AG2R qu'elle procède à la régularisation des adhésions.

Article 5 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux modalités fixées à l'article 7 bis de l'accord, un blain d'application du disioiptsf de portabilité a été établi et présenté à la cismsimoon piratarie PIFVERA prévue à l'article 14 de l'accord. Après aivor pirs cncnsonaaise de ce bilan, les prtienreaas soaciux ont décidé de ruieorndce le feneacinmmt du meiatnin des gnaiteurs lié à la portabilité selon le pirnpice de la miitaulatuson et dnas les citdononis de l'article 7 bis de l'accord.

Article 6 - Champ d'application du régime
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les saniiairetgs crfnnioemt la nécessité d'établir un régime

ctete occasion, l'employeur présente les procédures de msie en palce dnas l'entreprise et donne une réponse motivée aux qoetsnuis ptornat sur les modalités d'application de la nluvoele classification. Une soednce réunion des délégués du pnsnoeert se ndiera dnas les 12 mios sanivut la msie en ?uvre de la présente cislafisoiatcn aifn d'en dsserer le bilan. Dans les epirrstenes jusqu'à 10 salariés où dnas les eetnirsrpes où il n'y a pas délégué du personnel, l'employeur ieformnra l'ensemble du peeronnsl des cnoontiids de msie en ?uvre de la présente classification.

Article 5 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur ceniomrfa par écrit à cqauhe salarié concerné son csmneaelst au sien de la présente classification. L'employeur pourra rieeoovr cuhaqe salarié concerné qui en frea la dmadnee par écrit aifn de lui trreattmsne les éléments de compréhension du cnmalseset proposé.

Article 6 - Difficultés d'application dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les difficultés d'application stspieecubls d'être posées par la présente caictfsslaoiin srnoet traitées aevc les délégués du peeosrnnl et, le cas échéant, dnas le crade de la négociation alnenule obligatoire.

Article 7 - Suivi de l'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le suvii de l'application de l'accord de la nvuollee caisicicatolfn frea l'objet d'un pnoit spécifique icrsnit à l'ordre du juor d'une cmsosioimin piairatre nanoliate dnas un délai de 12 mios après le délai fixé à l'article 2.

Classification des eplmios des agntes de production

Niveau I (AP 11)

D'après des cnsngeois spimles et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de cnssoacenaiss particulières. L'exécution de ces tâches élémentaires ne ddemane qu'une rapide msie au courant.

Niveau II

D'après des cnegsions simples, il exécute des tâches répétitives ou aulgnaoes siot à la mian ou à l'aide d'outils, siot sur mahince conformément à des procédures indiquées, snas forioatmn ni csaionsnace préalables. Le taravil à ce nvaeiu eulxt le réglage de la machine.

1er échelon (AP 21)

Le tarvail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches silepms cinetnsost en l'approvisionnement ou l'évacuation des ptseos de travail. Les cesoiingns données oralement, par vioe démonstrative, par bnos de tivaarl imsenpot le mdoe opératoire. Le tpmes d'adaptation sur le pstoe de taravil est inférieur à une semaine.

2e échelon (AP 22)

Le tvraail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches sliemps penvuet costnsier en l'alimentation de machines, de potess de tvraail et/ ou en la réalisation de tirs simples. Les consignes, données oralement, par vioe démonstrative, par bnos de tiraval inespomt le mdoe opératoire. Le temps d'adaptation sur le ptose de traavil est de l'ordre d'une semaine.

Niveau III

D'après des itnirutocsns de trviaal précises sur le mdoe d'exécution ou sur les btus assignés qui dnoeivt être atteints, il exécute des turaavx caractérisés par luer répétitivité ou luer aoaigne dnamnedat une ctaeinre cncnionassae et éventuellement une ctaienre pratique. Il puet adier à des tauvrx d'un poste de neivau supérieur. Il puet assui être assisté mias snas aovir la cahgre de dncsiclpiie ni d'administration du poste.

1er échelon (AP 31)

Le tvarial est caractérisé par l'exécution de tuarvax dnaamdent de metrte en ?uvre des cincnesnasaos de bsae dnas une même spécialité. Ces truavax nécessitent de l'attention en risoan de luer ntraue et luer variété. Les iutrosnicnts de tvraail données orlmenaet ou par fiches, bnos de travail, fecihs suiveuses, crtae de travail, croquis, schémas ou aeutrs dentmucos tuihneqecs slmieps fnixet le mdoe opératoire.

2e échelon (AP 32)

Le taarivl est caractérisé par l'exécution d'un eesblmne de tavuarx dnas une même spécialité nécessitant de merrte en ?uvre des cancoaiessnns de base. Ces tauravx dndnameet un entraînement aux meods opératoires. Il aippraetnt au salarié lorsqu'il ttilaavre sur machine, silmpe dnas son utilisation, efntfuacet un nbrome limité d'opérations, d'en asurser le pointage. Les inuonitctrss de tviraal données omealenrt ou par fiches, bnos de travail, fcihs suiveuses, crtae de travail, croquis, schémas ou aeutrs dncumetos teeqcnuhis slipems fxeint le mdoe opératoire.

Niveau IV

D'après des iurscinotnts de travail, il exécute, en rsiaon de sa compétence, un tarvail qualifié. Il possède l'ensemble des coanneisascns nécessaires à l'exécution des tauvax confiés. Ces cinsnaceosnnas snot aeiucqss :

? siot par l'un des diplômes suanivts de la spécialité : ? CAP, BEP puor le 1er échelon ; ? BMA, BP, BT, BTM, bac pro, bac tqueinhce puor les 2e et 3e échelons, et confirmé par la réussite à l'essai pnsieoreonfl d'usage ; ? siot par l'expérience dnas la ptuqraie du métier. Il puet contribuer, dnas sa spécialité, à la foairtmon d'autres salariés. Il diot satisfaire, en riason de sa compétence, aux egexeincs de son métier. Dans le crdae d'une enspreitre artisanale, l'agent de poriodutcn diot mrtete en euxrge ses compétences tnat dnas l'accueil du clinet et dnas l'appréhension de ses atnettes que dnas l'exécution de son savoir-faire professionnel.

1er échelon (AP 41)

Le tairavl est caractérisé par l'exécution :

? siot d'opérations cluqsiaess d'un métier en fniootcn des nécessités techniques, la connnsnaicae de ce métier anayt été aisucqe siot par une frmtioan méthodique, siot par l'expérience de la puqtiare ; ? siot à la main, à l'aide de mecihnns ou de tuot ature moyen, d'un enebslme de tâches présentant des difficultés du fiat de luer ntruae ou de la diversité des mdeos opératoires appliqués couramment. L'exécution de ces tavarux nécessite :

? siot de l'expérience ; ? siot un elnbesme d'aptitudes particulières. Lorsque ces turavx snot effectués sur mecniahs complexes, il aeiptharpt au salarié d'en aressur le pgonatie et le réglage. Ces truaavx nécessitent un contrôle aientttf et des interneointvs appropriées puor résoudre les problèmes qui se présentent dnas le crdae de sa compétence et dnas le rpeesct des règles de sécurité. Les iuntocsrnts de travail, écrites ou orales, idnquieut les aconits à aocmplcir ou les moeds opératoires teyps à appliquer. Elels snot appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou ateurs dounecmts tiechuqens d'exécution. Il apnaireptt au salarié, dnas le cdare des iutncirnsos reçues, d'exploiter les dtumocnes tinecueqhs lui petmeatnt d'exécuter son tiraval et d'en contrôler le résultat.

2e échelon (AP 42)

Le tiavarl est caractérisé par l'exécution :

? siot de l'ensemble d'une opération de ficaoabrtin dnot le salarié a la cnsicnnaaose complète ; ? siot d'autres taarvux de difficulté équivalente. Les opérations ou pscseuros en qutsoein metentt en

jeu des csnaaecnosins et des aueipttds ausiqces siot par une foitoamrn méthodique, siot par l'expérience et la pratique. Les iusnrtrcinots de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dsesins ou areuts dnumotecs techniques, iueqidntt les aitoncs à accomplir. Il aeiprpantt au salarié de préparer la sosesicun de ses opérations, d'aménager les moneys d'exécution et d'assurer le contrôle de ses résultats dnas le rpeesct des règles de sécurité.

3e échelon (AP 43)

Le tavoral est caractérisé par les mêmes éléments que le 2e échelon mias sur des enlesembs tueqceniohghols très évolués et mettnat en ?uvre des cacsnnanesios tehneuqcs et ptraqueis d'un niaevu d'abstraction élevé. Il nécessite d'y iunlcrc nnoamtmet la compréhension et l'exploitation de dsreosis techniques. La cnoansnisace et l'usage de la pmagiaomrrton d'une mcinhae à cednamoms numériques ou de systèmes tioqmogcnelheuent équivalents snot requis. Les instruontics de traiavl y coprimcs celels tnaeismss par la mcanhie elle-même, dionevt être interprétées et pvueent être, si nécessaire, modifiées par l'opérateur. L'agent de pooictdrun possède et met en ?uvre des tueciqhens de maacneitnne complexe. Il est le gnaart de la qualité et du contrôle du peruscso de fitbrcoaian engagé.

Niveau V

D'après des directives, il exécute des tavaux très qualifiés, il stiafsat aux caractéristiques générales et aux eciehgens du naveiu IV. Il possède la cassnnoaince complète de sa spécialité et y réalise tuot tariavl de htaue vuealr technique. Il puet assurer, dnas sa spécialité, la fiomoratr ou le pnmtieceoernfnt d'autres salariés. Cette cinasoasnne complète de la spécialité est auciqse :

? siot par une expérience pnrfeinoollssée théorique et paqurite sgticainivife cnomorfe au niveau V ; ? siot par la détention d'un BTS, d'un BMTS ou d'un DUT de la spécialité confirmée par une expérience sur les eilmos exercés. Le tvarail est caractérisé par l'exécution d'un enlbseme d'opérations très qualifiées. Les psetos de tavairl occupés dadnemnet que le salarié fsase peruve d'initiative dnas l'adaptation ou la cniisoboamn des procédures opératoires. Il arssue le contrôle des résultats et il lui apertiapnt de détecter les aoamlines de fciaaoitrbn et de pepsoror le coihx des menyos puor y remédier. Les dietciervs de tvialr qu'il reçoit pnveeut être appuyées et complétées par des schémas, croquis, pnals et aertus dtmnoeucs thcuaeieqns lui permettant, etrne autres, de réaliser un ptpotooye ou l'objectif de fbiacaitorn qui lui est confié.

1er échelon (AP 51)

Cet échelon iulmqpie une aminotoue complète de son ttiaulre qui est cblapae d'assurer suel l'organisation et la réalisation des opérations nécessaires puor aretitnde les objeictcs 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 cosacnsiennas tnceuheiqs cnneeoxs lui petnrtrmaet d'assurer des tavaux ravenelt de celles-ci. Il est cblapae de s'adapter de manière ctaosntne aux techniques, équipements et matériaux nouveaux. Il a aussi la capacité à évoluer vres des eoimlps floiecotnnns 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'adapter la cfasiisticalon des eoimlps des aetngs fcnolintneos et angtes d'encadrement, les pierats saiaerntgis ont cnlcou le présent accrod ayant puor oejbt de mofeidir cmroe siut

les atilcers de l'accord du 27 noermbe 1986.

Article 1er - Classification

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La nolvulee ciatfiascilosn des anetgs fonctionnels, agents d'encadrement est jionte au présent accord.

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msie en ?uvre de la cotisaisfialcn diot se friae dnas un délai de 18 mios mixuamm à cepotmr de son entrée en vuueigr puor ptermere un eamexn de la satuoitn de cuahq salarié. Durant la période transitoire, les diosiosstnps antérieures coenintunt de s'appliquer. Un salarié dnst le nveiau de qiaicitlfouan est supprimé est classé en ftoincon du ptose qu'il occupe.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'application de la nluoevle coltaiiafcsisn ne puet aoivr puor eefft d'entraîner une ditionuimn de la rémunération perçue.

Article 4 - Consultation des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msie en ?uvre de la nouvevle csatfiilsacion drnonea leiu à la ciaontotulsu préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A cttee occasion, l'employeur présente les procédures de msie en palce dnas l'entreprise et dnnoe une réponse motivée aux qisutoens pornatt sur les modalités d'application de la neulovle classification. Une scdneoe réunion des délégués du pneeosrnl se tnireda dnas les 12 mios sivnuat la msie en ?uvre de la présente clocsiataifisn aifn d'en dersenr le bilan. Dans les eeernstsrpis jusqu'à 10 salariés ou dnas les eretriesnps où il n'y a pas délégué du personnel, l'employeur ifneomrra l'ensemble du ponreesnl des ctdionnios de msie en ?uvre de la présente classification.

Article 5 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur crnriemfoa par écrit à cuhqa salarié concerné son cslaeesnmt au sien de la présente classification. L'employeur porura roeoeivr cqhuae salarié concerné qui en frea la denmade par écrit aifn de lui ttsarenmrte les éléments de compréhension du ceessamlt proposé.

Article 6 - Difficultés d'application dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les difficultés d'application sptbclueises d'être posées par la présente cafotsiacilsin srneot traitées aevc les délégués du prseonnell et le cas échéant dnas le cadre de la négociation anlnluee obligatoire.

Article 7 - Suivi de l'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le siuvi de l'application de l'accord de la noevulle cacossiiltifan frea l'objet d'un piont spécifique irsinct à l'ordre du juor d'une comssmiion piaartrie nonatilae dnas un délai de 12 mios après le délai fixé à l'article 2.

Article 8 - Protection sociale complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord niaanotl ipsonieeetnsfronl du 17 nmevbroe 2017 rteailf à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cderas puor l'application des régimes de peritotocn soilcae complémentaire, snot visés les ceards rnevlaet des ptnioisos I à III de la cioifassltcain des cerdas de la cootevnnin clcteovlie de la fcaabtirion de l'ameublement.

Assimilés crdaes

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord naiontal ieeoirfessnnprntol du 17 nevombre 2017 riatlef à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cdreas puor l'application des régimes de potteorion sciaoe complémentaire, snot visés les angets fnlocnieonts et ategns d'encadrement dnnot le cfeneicofit hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la caaciosistltin des agntes fonecilnotns et agetns d'encadrement de la cnovoitnen ctclveoile de la fcatiraoibn de l'ameublement.

Salariés non-cadres scpueeitbsls de bénéficier d'une eoxsientn de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pneuvet être intégrés à la catégorie des cerads puor le bénéfice des gaetarnis cllicieevtos mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les atengs fneotlnnoics et aegtns d'encadrement dnnot le cfienefioct hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la ciisasatclofin des antges fcoentnniols et atgnes d'encadrement de la cvniotonen clltvieoce de la fciraibaton de l'ameublement.

Les ertiseperns snot lerbis d'intégrer ou non les salariés aisni définis dnas la catégorie des crdaes puor le bénéfice des gaeaitnrs de ptoirectn scoiale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en casue le caractère cceotllif du régime.

Article - Classification des emplois des agents fonctionnel

En vigueur étendu en date du 19 août 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

D'après des coëgnseis slmpeis et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de cscnsianeoans particulières.	AF 1 (coefficient 250)	Ces tâches élémentaires, sunevot répétitives, snot cpbmaloraes à celes de la vie courante.
--	------------------------	--

D'après des coengnsis simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des truaavx d'aide.	AF 3 (coefficient 260)	Le taaivrl est caractérisé par l'exécution aevc rapidité et efficacité des tâches spimles ou des taruvax d'aide à un empoli de qfiatuicloan supérieure. Les coegsnnis simples, données oralement, par écrit ou par vioe démonstrative, ieonspmt le mdoe opératoire. Le tepms d'adaptation est de l'ordre d'une semaine.
D'après des itirsutonncs de tavrail précises sur les moeds d'exécution et sur les btus assignés qui dvoient être atteints, il exécute des tavrax slmpeis ou d'assistance puannot être variés et diversifiés. L'emploi occupé dmnedae que l'intéressé mette en ?uvre des cnsacanoisens de bsae cornsdapnroet à celes sanctionnées par un CAP ou BEP. Ces cnassonaencis pnevuet être remplacées par l'expérience rnnoceue nnmaetmot par la VAE.	AF 5 (coefficient 275)	Le trviaal est caractérisé par l'exécution d'un elnsbeme de tvuarax nécessitant de mtrtee en ?uvre des coianseacnsns de base. Ces trvaaux denadnemt un entraînement aux mdoes opératoires. Les iscinntutors de travail, données onmaelret ou par écrit, inudinget les mdoes opératoires et les oejficbts à atteindre. Le tpems d'adaptation n'excède nnremlaeomt pas 3 semaines.
D'après des itrtusnncois de travail, il exécute, en riason de sa compétence, un tiraavl qualifié constitué par un eebnsmlé d'opérations desviers à enchaîner. L'emploi occupé danmede que l'intéressé ait des csoicnaannses générales et areiofdpnpos rsqueeis puor l'exécution des tauravx confiés, auicseqs siot par le CAP/ BEP et confirmées par la réussite à l'essai pssonrinofeel d'usage, siot par l'expérience dnas la puraqtie du métier ronucene nmeatmont par la VAE. Il puet astsesir ou être assisté mias snas aovir la cahрге de discipline.	AF 7 (coefficient 300)	Le trviaal est caractérisé par l'exécution d'opérations dnas un odrre déterminé par le résultat à adttirnee et l'efficacité à obtenir, nécessitant des conaesaiscnsns prielsenofesolns dnas lleqelesus la recrrehce et l'obtention de la conformité coprmetont des difficultés classiques. Le triaval est en ortue caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Les isutrioctnns de trivaal inqenidut les aitcnos à aplclmoirc ou les moeds opératoires tyeps à appliquer.

	AF 9 (coefficient 330)	Le travail est caractérisé par la réalisation d'opérations à réaliser dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, dans lesquelles la régularité 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 acquis n'apparaît pas immédiatement. Les apprentis sont donc amenés à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.		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 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 documents redoublés éventuellement par des postérieurs obtenus 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 les directives accompagnées des précisions et éléments 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 demande que l'intéressé possède les connaissances 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 correspondent 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 logne 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 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 apprentis de travail indépendant les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.	D'après des directives de caractère général, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complète 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 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 personnelle reconnue notamment par la VAE.	AF 14 (coefficient 425)	Le travail est caractérisé par : ? la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transformer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'application similaire ; ? la possibilité de prius sinistres avec leurs avantages et leurs inconvénients. Les directives, de caractère général, portent sur des méthodes connues ou indiquées.

	AF 15 (coefficient 450)	Le travail est caractérisé par : ? l'élargissement du domaine d'action à des spécialités avariées ou techniques connexes ; ? la mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens ; ? la nécessité de l'autonomie individuelle pour l'exécution, sous réserve de pourvoir opportunément les besoins d'assistance et de contrôle nécessaires. Les diversités de caractère général portent sur des méthodes connues ou indiquées.
D'après des directives 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 selon l'échelon. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise. L'emploi occupé demande que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des connaissances étendues, acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience personnelle reconnue par la VAE.	AF 16 (coefficient 475)	Le travail est caractérisé par la recherche de compatibilité entre l'innovation envisagée et l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif. Les diversités concernent le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.

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 fonctionnels et/ ou d'agents d'encadrement.

AE 1 (coefficient 300)

A partir de consignes, il exerce différentes responsabilités telles que la supervision 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 de sécurité. Il transmet les informations nécessaires et descendantes. 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 de sécurité, en analysant les écarts nécessaires. Il transmet les informations nécessaires et descendantes. Il gère le planning (absences et congés).

AE 4 (coefficient 385)

A partir de directives générales définies il accueille les nouveaux membres du groupe et veille à leur adaptation. Il répartit et affecte les travaux, donne les instructions utiles, assure les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, en contrôle la réalisation. Il veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité en analysant les écarts nécessaires, participe à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail ; prend des décisions immédiates dans les situations dangereuses. Il transmet et explique les informations pertinentes et descendantes. Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures appropriées d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.

AE 5 (coefficient 425)

A partir d'un programme, il participe à l'accueil du nouveau venu et veille à son adaptation, fait réaliser les programmes qui lui ont été définis en fonction de la mise en œuvre des moyens de production, donne les instructions adaptées et en contrôle l'exécution. Il décide et approuve les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes techniques et qualité de l'activité. Il assure le respect des délais et veille à la sécurité et à l'hygiène et propose des améliorations à adopter dans le domaine des conditions de travail. Il transmet et explique les informations pertinentes et descendantes. Il apprécie les compétences manifestées au travail, propose des mesures et mesures de progrès à assurer l'évolution et la progression des salariés qu'il a dirigés ou dirigera sous 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 paramètres 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 correctives nécessaires. Il veille à l'amélioration de l'hygiène et la sécurité à tous les niveaux de son unité et provoque les actions spécifiques. Il s'assure de la qualification des agents professionnels. 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 soumet à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant tout en participant à leur application.

AE 7 (coefficient 640)

Dans le cadre d'objectifs particuliers, il est chargé de coordonner des activités différentes. Il doit répondre aux caractéristiques de l'AE 6. Il assure l'encadrement, l'animation et la coordination de plusieurs groupes comprenant plusieurs agents d'encadrement classés aux échelons précédents. Il participe, avec ses supérieurs hiérarchiques, à la définition des objectifs et objectifs généraux pour l'exercice et la gestion de son activité. Ces fonctions réclament des titulaires, des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité ainsi qu'un esprit de créativité et d'innovation. Le poste

occupé crompte l'obligation de prndree les iainitvties
nécessaires puor farie fcae à des suaotiints nleleovus qui se

Accord du 19 octobre 2011 relatif à la mise à jour de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA ; GPFO.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCB CDFT ; FG FO ; FIBOPA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 août 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chapitre Ier Clauses générales « Alcirte 1er Champ d'application

La présente cinooetvnn règle, sur l'ensemble du treiriorte métropolitain, les rotopars enrte euyplmreos et salariés de la faibioacrtn de l'ameublement et de la ftiaerboain d'orgues.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entrepreneurs de fourniture d'ameublement et de mobilier d'agencement, de rénovation, de réparation et de restauration ainsi que les entrepreneurs 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 ; 16. 29Z Fabrication d'objets divers en bois ou en matériaux naturels ; 26. 40Z Fabrication de produits électroniques grand public ; 27. 40Z Fabrication d'appareils d'éclairage électriques ; 31. 01Z Fabrication de meubles de bureau et de magasin à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou primaires en métal ; 31. 02Z Fabrication de meubles de cuisine à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou primaires en métal ; 31. 03Z Fabrication de meubles à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou primaires ; 31. 09A Fabrication de sièges d'aménagement intérieur ; 31. 09B Fabrication d'autres meubles et accessoires connexes à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou primaires ; 32. 20Z Fabrication d'instruments de musique ; 32. 20.1. 32. 40Z Fabrication de jeux et jouets ; 32. 99Z Autres activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) ; 33. 19Z Réparation d'autres équipements mécaniques ; 33. 19.10. 90. 03A Création artistique des arts plastiques ; 33. 19.10. 90. 03.11. 95. 24Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer ; 95. 24.10.

présenteraient dans le cadre de son activité. Les suniotlos aux problèmes posés ctsnioesnt en l'application de procédés psrtercis et définis.

S'agissant de l'activité de ftacriaioibn de meeuilbs en matières pqtulaises répertoriée suos le cdoe NAF 31. 09B (31.09.14), qui est cmnomue aux benhcras prseflnneoolseis de la frcraatibion de l'ameublement et de la trfarsmoitanon des matières plastiques, il aeapiannrtt à l'entreprise de se déterminer cmnoe siut :

? l'entreprise ou l'établissement entré en activité à la date d'entrée en vigueur du présent accord ; ? les entreprises ou établissements créés après cette date et 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 situation personnelle, de l'ameublement ou de la fourniture d'orgues.

En complément des celsuas générales ci-après, cqhuae catégorie de salariés bénéficie des dtoinsipsios firagunt dnas la cootvnnien annxee qui la concerne.

Les voyageurs, représentants et pircales ne pvneuet se prévaloir que des ttxees qui luer snot propres.

Les trlaureavlis à diliomce bénéficient de tuos les aanatvegs saciuox prévus par la covenntoin collective, pro rtaa tpmrioes puor cuex des atgveaas qui snot liés au tmepts de travail, à la ctoiidnon d'effectuer, en moyenne, au monis 200 hueers de tiaavrll par treismrte chez le même employeur.

Article 7

L'article 7 est supprimé.

Article 10 Droit syndical

Le lribc eccxerie du doit sciydantl est rcoennu dnas les
 eeeritsnps cprseioims dnas le champ d'application de la présente
 cenvotoinn collective, conformément aux dionssiotpis des ariclets
 L. 2141-4 à L. 2141-7 du cdoe du travail.

Les modalités de ce doit snot précisées aux aeclrtis L. 2142-1 et stiuanyv du cdoe du travail.

Article 11 Délégués du personnel. ? Comité d'entreprise

Les cotisations 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 observé qu'en raison des caractéristiques des différentes catégories de professions dans les entreprises de la branche, les employés sont répartis 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 peatris 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 antuat de tilituares 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	1 ^{er} collège	2 ^e collège	Cadres
		Agents de production	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	
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	1 ^{er} collège	2 ^e collège
Agents de production	Agents fonctionnels 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
175 à 199	8	5	3

Comité d'entreprise

Nombre total de salariés	Sièges	1 ^{er} collège	2 ^e collège
Agents de production	Agents fonctionnels 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 cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise catégorie unique un troisième collège.

Article 11.1 Délégation unique du personnel

Les conditions 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 structures 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 et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les parties concernées d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège.

Cette répartition figure dans les tableaux ci-après.

Délégation unique du personnel

Nombre total de salariés	Sièges	1 ^{er} collège	2 ^e collège
Agents de production	Agents fonctionnels 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 conditions de travail

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

vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions ci-après :

? la durée de la formation est de 3 jours ; ? le congé de formation est pris en une seule fois ; ? le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel ; ? les frais de déplacement, les frais de séjour et les dépenses de rémunération des organismes de formation sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par le code du travail ; ? la formation est gratuite lorsque l'intéressé a exercé son mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Article 14 Financement des activités sociales et culturelles

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des activités sociales et culturelles est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,30 % des salaires bruts de l'année précédente.

Ce pourcentage inclut les contributions et les dépenses d'œuvres sociales, qui sont imputées au moment de la signature de la présente convention, mais s'ajoute à la contribution légale de financement du comité d'entreprise.

La contribution versée chaque année par l'employeur ne peut être inférieure au total du montant des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise antérieurement au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses imputées lorsque les besoins sont dans les conditions ci-dessus.

Le rapport de l'activité sociale au montant global des salaires payés ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent. »

Article 17 Modification du contrat de travail

Les parties conviennent que pour éviter la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, toutes les autres possibilités, y compris celles de la formation complémentaire, doivent être utilisées. Lorsque, malgré la mise en œuvre des mesures évoquées ci-dessus, l'entreprise est amenée à recourir des modifications essentielles au contrat de travail d'un salarié, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception (motif économique) ou par lettre recommandée avec avis de réception (autres cas).

À l'expiration de la durée de la présentation de l'notification, il dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

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

Article 18 Ancienneté

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

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

Les périodes de suspension du contrat donnant lieu au versement des indemnités complémentaires sont prévues par la présente convention et sont considérées comme temps de

présence dans l'entreprise à concurrence de 120 jours.

Article 19 Prime d'ancienneté

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

Cette prime évolue à chaque fois que l'intéressé change de thier d'ancienneté, c'est-à-dire le mois suivant le 3e, le 6e, le 9e, le 12e et le 15e anniversaire de son entrée dans l'entreprise.

Son montant est fixé par accord de branche et établi sur la base de la durée légale du temps de travail effectif.

Sont considérés comme heures de travail effectif pour le calcul 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 assistance aux membres du personnel, aux réunions des organismes représentatifs des salariés nationaux, aux assemblées représentatives des organisations syndicales représentatives sur le plan national ; ? les heures de formation rémunérées par l'entreprise.

Article 22 Absences pour événements personnels

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

? maladie du salarié ou congé d'un PCAS par le salarié : 4 jours ; ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ; ? décès du conjoint ou du partenaire lié par un PCAS 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 salaire proportionnel 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 mariage du salarié ou la conclusion du PCAS a lieu pendant la période de congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins des jours d'absences exceptionnels ci-dessus.

Article 23 Absences et maladie

Tout salarié absent, sauf force majeure, doit assurer son remplacement 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 aisées justifiées, le salarié en cause ne peut voir son contrat rompu pour cause de maladie, pendant une durée de congé 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 préavis prévues ci-dessus s'appliquent de la même façon, mais elles s'apprécient dans une période limitée au triple de la durée de préavis 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,

dnas les mêmes citnnoodis que l'indemnité de lemcicnineet prévue par la présente cotivnnoen pour la catégorie de l'intéressé.

Cette indemnité est également due en cas de leimceecnit économique, pnenadt la mlaidae de l'intéressé.

Le salarié dnot le contart et sudpesnu pour ancicdet de tvairal ou mldaaie pinslfnoreseole bénéficie des dosiniptsos légales.

Article 25 Concentration. ? Fusion. ? Restructuration

Les eertpsniers de la peosirfson s'engagent à epmyleor tuos les moneyes à luer dosspiiotin pour asesurr le reclassement, dnas les meielulrs coonnitids possibles, du perosnenl dnas cttee situation.

Les piarets crtnatceatnos décident d'appliquer, dnas tetous lreus dispositions, l'accord nntaoail ipnserteeoorisfnl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ansii que ses aeanvnts subséquents.

Article 33 Départ à la retraite

Dès que le salarié est en murese de fraie luiqiedr sa pisonen de veiliesse au tuax plein, il puet predrne l'initiative de rompre son cnroatt de travail.

Pour renrde ctete rputue effective, le salarié diot prévenir son elyeupmor au mnois 2 mios à l'avance.

Le salarié bénéficie, au memnot de son départ, d'une indemnité de départ en ratitree égale à la moitié du mnaontt qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité cvtlinnnelnoeoe de licenciement.

L'indemnité est plafonnée à 4 mios pour les aetngs de production, les aetngs feoctinlnnos et les angets d'encadrement, et à 6 mios pour les cadres.

L'indemnité est calculée sur la bsae de la mynnoee des sleaairs des 3 ou 12 drineers mios de saeialrs etfficefs perçus sloen la fulomre la puls avantageuse.

Article 34 Prime dtie de 13e mois

Il est accordé à tuot salarié aynat au mions 5 ans d'ancienneté au 31 décembre une pirme carnoodnepsrt à 2/52 des saerlais etiffces perçus au crous de l'année civile.

Cette pimre est versée :

? moitié au 31 décembre, à conoditin d'être insrcit à l'effectif à ctete dtae ; ? moitié au 30 juin, à cdiotoinn d'être incrsit à l'effectif à cttee date.

La présente pirme ne s'ajoute pas à tutoe gioafciraittn ou attbiutrition de même nature, qullee qu'en siot la dénomination, accordée antérieurement dnas l'entreprise.

Article 35 Prime de régularité

1. Il est accordé à tuot salarié une pmrie musnlleee de régularité ptloronrinlpeoe au tpeps de tairval etfeciff et calculée soeln les modalités sintueavs :

? ctete pmrie s'acquiert par seanmie complète de travail, à rsioan de 1,5 % du tpeps travaillé ; ? la pmrie est calculée sur la bsae du sailrae réel du mois.

2. Snot considérés cmmoe du tpeps de tarvail etfcieff pour lqeul la pmrie est rémunérée intégralement :

? les congés payés ; ? les jruos de RTT ; ? le dorit d'expression ; ? les hurees de délégation ; ? les juors fériés chômés et payés ; ? le congé de fformaion économique du comité d'entreprise ; ? le congé fmoraotin des mrebmes du CCHST ; ? la fmaitoron à l'initiative de l'employeur ; ? le DIF penadnt le tpeps de trvaial ; ? les vteisis médicales olibgrtiaoes ; ? les acsbnees autorisées pour atssseir aux cmsiomonsis prrateaiis nealaotins et aux fiatomorns dnas le carde du congé de foioartmn économique, soalcie et syndicale.

3. Le tpeps des aenesbcs ci-après n'est pas pirs en considération dnas la détermination du tpeps capitalisé au tirte de cuahqe mois.

Toutefois, celles-ci ne fnot pas perdre la clitasoatipain du tpeps de tiraavl efcitfeff tel que défini au phraapgare 2 du présent artlice pour le reste de la siaemne considérée.

Ces ascenebs snot les sntvaues :

? les jruos de pnot ; ? les acesbens légales et cnlinoevolnetnes pour événements pnlneroses ; ? le rpeos comapeetsnur ; ? le congé de maternité ; ? le congé paatrenl ; ? le congé de paternité.

4. Aunuce snaimee au curos de lqeallue s'est prtuiode une asencbe pour quqleue casue que ce siot (non prévue aux paeraapghrs 2 et 3) n'est pirs en cpmote dnas la détermination du tpeps capitalisé au tirte de cqauhe mois.

5. La présente pirme ne s'ajoute pas aux gitnafotiracis ou atiubintorts de même nature, quelle qu'en siot la dénomination, accordée dnas l'entreprise.

Article 36 Classifications et srelias poenliosersns catégoriels

La ccsttoiiilfaan des eiploms fgriue en fin de chuqae aexnne de la présente convention.

Le salraie pnreoesoinfsl catégoriel, pour cquhae échelon hiérarchique, représente le moanntt en dousses dqueul 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 mntaont du sarilae pfirensosenol catégoriel est calculé pro rtaa temporis.

Pour vérifier si la rémunération meueslnl perçue par le salarié, pour 35 heurs de tariavl etefcfif par sinmaee (151,67 hures par mois) est au mnios égale au salirae pnsnfoiroeesl catégoriel, il convient de prderne en compte uiqnnmeeut le sirlae de base.

Les diosipnosits de cet altrice ne rtentmeet pas en cusae l'existence éventuelle de disiopnitsos puls fvaleorabs aanyt le même ojbte dnas les eprstrieens ou les établissements.

Chapitre II Annexe Agents de production Article 1er Champ d'application

La présente anxnee précise les dnsosiipotis particulières aux angets de prdotuioen dnot l'emploi est prévu dnas la csasoicifiatln figurant en annexe.

Article 2 Embauche

L'embauche d'un aengt de ptouciordn est matérialisée par un conratt de taarivl dnot un exemplaire, signé par l'employeur, est riems à l'agent de pcctoroiun ; 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 cdporssenroe à un tpeps de taarivl effectif. Tuote absence, pour queluqe cuase que ce soit, la pnoalroge d'autant.

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

? d'un cntaort à durée déterminée ou d'une miisson de tviraal temporaire, la durée de ce cranott ou de ctete msoisin est déduite de la période d'essai si le salarié eecxre les mêmes foionctns ; ? du sagte intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait pour efeit de réduire ctete dernière de puls de la moitié.

Durant ctete période, si l'employeur met fin au ctorant en cours, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hreues en deçà de 8 jorus de présence ; ? 48 heurs ertne 8 jorus et 1 mios de présence ; ? 2 sieamnes après 1 mios de

présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci recpetse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hurees 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 psau et tvaairl posté

Dès lros que le tmeps de tivaarl qioietdun anitett 6 heures, cqhuue aegnt de piorotdun bénéficie d'un tmeps de pasue non rémunéré d'une durée mlaimine de 20 minutes.

Lorsque le tvaairl est organisé sivnuat un hriorae ipertinomnru d'au monis 7 heures, cqahue aegnt de poirtcoudn dispose, puor son repas, de 20 meituns de psaue indemnisées au tuax du sairale réel de l'intéressé ainsi que d'une indemnité de rsotrteauian sur le leiu de tiavarl dnot le montant, revalorisé cuqhae année dnas les cnniodiots réglementaires, fgirue à prat sur le blieltun de salaire.

L'heure est considéré cmome itrnmnpoireu luqsore le tmeps de pause est d'une durée inférieure ou égale à 30 mieutns et se sutie en dohres de la palge hoarire fixée puor la pirse du reaps des areuts salariés tnaalavilrt en harioire normal.

Article 6 Travail de nuit

Est considéré cmmoe tliauavelrr de niut tuot taaevullirr qui :

? siot accomplit, au moins duex fios par semaine, sleon son hoirare de trivaal habituel, au moins 3 hereus de son tmeps de taravil qdeuoiitn ernte 21 hreues et 6 heeures ; ? siot accomplit, pennadat une période de 12 mios consécutifs, 270 hurees de taiarvl etnre 21 heerus et 6 heures.

Les teallruviras de niut bénéficient de contreparties, fixées par l'entreprise, au ttrie des périodes de niut paenndt leleusleqs ils snot employés suos fmroe de rpeos cteasenoumpr ou réduction d'heure qui ne siaeanrut être inférieurs à 5 % des hreues de nutis pratiquées et, le cas échéant, suos forme de copateomnsin salariale.

Tout anegt de production, tnlliaavrat hlbemuiealnett de nuit, bénéficie d'une pirme égale à 15 % de son tuax horaire, puor chaque huree de tavrial située entre 22 hreeus et 5 hreeus du matin.

Cette dsopoptisiin ne s'applique pas au prnneesol de gardiennage.

Lorsque l'heure hbauietel de tirvaal de l'agent de piodutocrn ne copmtroe pas de tiaarvl de nuit, les herues effectuées entre 22 hereus et 5 heures, eeomxecnlnneentpilt puor exécuter un trvaail urgent, imprévisible ou impératif, snot majorées de 100 % du tuax hrroiae haiebutl de cquahe aegnt de production.

Article 7 Travail enpeeinctxol le dmahcine ou un juor férié

Les hreues de tarvail effectuées le dimanche, en supplément de l'heure hoimrbaeddae hbteuail ou un juor férié tnobamt un juor heniemualbltet non travaillé, neontammt puor exécuter un tvaairl urgent, snot majorées de 100 % du tuax hirraoe haubitel de cuhaqe anget de production.

Les hurees de taviral exenleecliopns effectuées un juor férié qui tombe un juor hieultmbneleat travaillé, snot majorées de 125 % du tuax hriraoe hubiteal de cuhaqe agnet de production.

Les différentes mratinojoas puor tiaarvl ecnieteonxpl la nuit, le dhciamne ou le juor férié, à l'exception de cleles prévues puor le 1er Mai, ne se cnleuumt pas entre elles, ni aevc les mrjtiaoonas puor hereus supplémentaires.

Article 10 Indemnisation maladie, mdaliae pinsrleoselfone ou aidcencnt du travail

En cas de mlaaie ou d'accident, justifié dnas les 3 jours, l'agent de picrutoodn bénéficie d'indemnités complémentaires à cllees

de la sécurité sclioae dnas les cdionnitos légales, suos réserve des midonftoiacs ci-après : 1° L'indemnisation prévue est accordée aux atengs anyat une ancienneté mnmaille de 12 mios dnas l'entreprise. 2° Les tuax et tepms d'indemnisation snot fixés cmmoe suit, en fntoicon de l'ancienneté :

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en juors calendaires
> 1 an et < 3 ans	90 % dranut 30 jours + 80 % dnraut 30 jours
> 3 ans et < 5 ans	90 % dnaurt 60 jours
> 5 ans et < 10 ans	100 % dnaurt 75 jours
> 10 ans et < 15 ans	100 % dnanut 75 jours + 70 % drunat 30 jours
> 15 ans et < 20 ans	100 % druant 75 jours + 70 % durnat 60 jours
> 20 ans	100 % dunrat 75 jours + 70 % dnaurt 90 jours

3° Puor le ccual des indemnités deus au ttrie d'une période de paie, il srea tneu cpmote des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé danurt les 12 mios antérieurs, de tlele store que si psuirlues anecbses puor madiale ou acnicdet ont été indemnisées au cuors des 12 mois, la durée toatle d'indemnisation ne dépasse pas cllee apailbpce en vetru de l'ancienneté de l'agent. Cttee période de 12 mios s'apprécie au priemer juor de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsae de ccual de l'indemnisation midaale cerosnprod à la mnynoe des slraaies des 6 derienrs mios comptels d'activité, étant entdenu que tutoe pirme ou gatfrciaotiin à périodicité supérieure au mios qui sreat versée dnaurt ctete période ne siaret pirse en cmtope que pro rtaa temporis.

4° Lros de chque arrêt de travail, les délais d'indemnisation cemcmeonnt à croiur :

? à cmetopr du 1er juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un aidnecct du trivaal ou à une mdaaile professionnelle, à l'exclusion des aticdecns du tejrat ; ? à competr du 4e juor dnas tuos les artues cas.

En tuot état de cause, ces gtnarieas ne dnoviet pas cdonuire à vserer à l'intéressé un monntat supérieur à la rémunération ntete qu'il auiart efifetmnceevt perçue s'il aviat continué à travailler.

Article 12 Indemnités de licenciement

Il est alloué aux aetngs de pioourcdtn congédiés, suaf puor futae gavre de luer part, une indemnité distintce du préavis, tneant cpmtoe de luer ancienneté dnas l'entreprise et fixée cmome sipt à paritr de 1 année d'ancienneté : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de lceiimcnneet est calculée en focinton de l'ancienneté tatole aicucqe au trite du canotr en cours, mias également au ttrie des ctaotrns de tiraval antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rumops par la ruuptre conventionnelle, la démission, ftuae garve ou ftuae lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le slraiae à prndree en considération puor le clcaul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derrines mios précédant le limnicneecet ou, soeln la fmulroe la puls agsatvnaeue puor l'intéressé, 1/3 des 3 drerienrs mios d'activité, étant entndeu que, dnas ce cas, totue pirme ou gciotfriaatn de caractère anenul ou epnixetchnoel qui aiarut été versée au salarié duanrt cette période ne sireat pisre en cmopte que pro rtaa temporis.

Cette indemnité ne se cmuule pas aevc totue ature indemnité de même nature.

Chapitre III Annexe Agents finonoeclnts et antegs d'encadrement Article 2 Embauchage

L'embauche d'un anget ftnnoonicel ou d'un anget d'encadrement est matérialisée par un conratt de tarvial dnot un exemplaire, signé par l'employeur, est reims 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 atgens fncitoenolns est fixée à 2 mois. Elle puet être renouvelée puor une durée d'au puls 2 mois.

La durée de la période d'essai des atengs d'encadrement est fixée à 3 mois. Elle puet être renouvelée puor une durée d'au puls 3 mois.

La période d'essai diot crdprnorse à un temps de tvarial effectif. Tuote absence, puor qquulee csuae que ce soit, la pgonrloe d'autant.

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

? d'un caonrtt à durée déterminée ou d'une miisosn de taarivl temporaire, la durée de ce ctornat ou de cette msisoïn est déduite de la période d'essai si le salarié eecrxe les mêmes ftnnocoïs ; ? du sagte intégré à un crusus 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 efeft de réduire cette dernière de puls de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur suhaiote rulneeover la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 heuers en deçà de 8 jrous de présence ; ? 48 herues entre 8 jruos et 1 mios de présence ; ? 2 seamnies après 1 mios de présence ;

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

? 24 heuers en deçà de 8 juors de présence ; ? 48 hueres entre 8 jorus et 1 mios de présence ; ? 2 sameeïns après 1 mios de présence ; ? 1 mios après 3 mios de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci rsecetpe un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hueres 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 Indemnisation maladie, midalae pellfernnissooe ou anecidct du travail

En cas de maidlae ou d'accident, dûment justifié, l'agent fonnetncoil et l'agent d'encadrement bénéficient d'indemnités complémentaires à cleles de la sécurité soacile dnas les cioonidnts légaes, suos réserve des mictdaooiïns ci-après : 1° L'indemnisation prévue est accordée aux atnges aaynt une ancienneté minmalie de 12 mios dnas l'entreprise ;

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

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation en jrous calendaires
> 1 an et < 3 ans	90 % dnurat 30 jours
	+ 80 % drnuat 30 jours
> 3 ans et < 5 ans	90 % dunrat 60 jours
> 5 ans et < 10 ans	100 % durnat 75 jours
> 10 ans et < 15 ans	100 % durnat 75 jours
	+ 70 % daurnt 30 jours
> 15 ans et < 20 ans	100 % dunrat 75 jours
	+ 70 % dnarut 60 jours

> 20 ans	100 % dnuat 75 jours
	+ 70 % darnut 90 jours

3° Puor le culacl des indemnités deus au trite d'une période de paie, il srea tneu cpmote des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé dunrat les 12 mios antérieurs, de tllee sotre que si puuierls asbbeens puor mlaiade ou aiecnctd ont été indemnisées au corus des 12 mois, la durée taolte d'indemnisation ne dépasse pas clele aabplcile 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 bsae de cucall de l'indemnisation maldaie cpsrorenod à la mnynoe meusnllee des sliraaes des 6 deïrners mios ctmpleos d'activité, étant endetnu que ttoue prime ou gcotartiïfan à périodicité supérieure au mios qui seiart versée duant cette période ne srieat psrie en cotmpe que pro rtaa temporis.

4° Lros de cuqhae arrêt de travail, les délais d'indemnisation conncmeemt à cruoir à ctepomr du piermer juor d'absence.

En tuot état de cause, ces gainetars ne dneovit pas cdorniue à veesrr à l'intéressé un maonntt supérieur à la rémunération nette qu'il ariuat eeftemevinfct perçue s'il aviat continué à travailler.

Article 7 Indemnités de licenciement

Il est alloué aux ategns fonltnccioens et aux aegnts d'encadrement congédiés, suaf puor fatue gvrae de luer part, une indemnité ditsintce du préavis, tnaent ctmope de luer ancienneté dnas l'entreprise et fixée comme siut à ptirar 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 limeeencicnt est calculée en fontcion de l'ancienneté ttoale asqicue au ttrie du cotarnt en cours, mias également au ttire des ctrantos de tariavl antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex rpumos par la rruutpe conventionnelle, la démission, futae gvare ou fuatue lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le siaalre à prderne en considération puor le cacull de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dreerins mios précédant le liiceemcnnet ou, seoln la frmloe la puls aaategnvusue puor l'intéressé, 1/3 des 3 drneïers mios d'activité, étant etenndu que, dnas ce cas, ttoue prime ou gratification, de caractère aunenl ou exceptionnel, qui aiaurt été versée au salarié dunrat cette période, ne srait psrie en cmptoe que pro rtaa temporis.

Cette indemnité ne se cuumle pas aevc tutoe arute indemnité de même nature.

Chapitre IV Annexe Cadres Article 2 Période d'essai

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

La période d'essai diot crsopednrroe à un temps de tairavl effectif. Toute absence, puor quelue cusae que ce soit, la polrgnoe d'autant.

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

? d'un cnotrat à durée déterminée ou d'une mssoïin de taavrivl temporaire, la durée de ce carontt ou de cette mssoïin est déduite de la période d'essai si le salarié ecrexe les mêmes fcononitos ; ? du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeft de réduire cette dernière de puls de la moitié.

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

? 24 hreeus en deçà de 8 jruos de présence ; ? 48 herues entre 8 juors et 1 mios de présence ; ? 2 sieaemns après 1 mios de présence ; ? 1 mios après 3 mios de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci recpsete un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreeus 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, mildaae pisolneenfolrse ou aenccidt du travail

Les credas bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité scoiale dnas les ciidtnonos légales, suos réserve des mictfiniodoas ci-après :

1° L'indemnisation prévue est accordée aux cdares aynat une ancienneté mainlmie de 12 mios dnas l'entreprise.

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

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

3° Puor le cluacel des indemnités deus au ttire d'une période de paie, il srea tneu cotmpe des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durnat les 12 mios antérieurs, de tlele sorte que si pulrsiues aesbcens puor midaale ou adnccet ont été indemnisées au curos des 12 mois, la durée ttlaoe d'indemnisation ne dépasse pas clele abllpicpae en vretu de l'ancienneté du cadre. Cttee période de 12 mios s'apprécie au pemreir juor de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la bsae de cucall de l'indemnisation mldaaie cosoenrrpd à la myoenne menulsele des salerias perçus au cruos des 6 drneeris mios clpomtes d'activité, étant enetdnu que ttuoe prime ou gctaitairfin à périodicité supérieure au mios qui saiert versée darunt cette période ne sraeit pirse en cmptoe que pro rtaa temporis.

4° Lros de cauqhe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmnemecot à cuoir à cptmoer du peimerr juor d'absence.

En tuot état de cause, ces gnrieaats ne dnoviet pas cirduone à vseerr à l'intéressé, cmtpoe tneu des seomms de tueots ponncaveres perçues à l'occasion de la mladiae ou de l'accident du travail, un monantt supérieur à la rémunération qu'il airaut eemifntfenvcet perçue s'il avait continué à travailler.

Article 4 Brevet d'invention

Lorsque, dnas l'exécution de son ctanrot de travail, le cdare fiat une itoivnnen ayant tirat aux activités, études ou reehcerchs de l'entreprise, cette initveonn donne lieu, dnas les puls befrs délais, à une psrie de bveert par l'entreprise, mias le nom du cdare diot être mentionné dnas la dadenme du breevt et être rurdoipet sur l'exemplaire imprimé de la description.

Cette mtinoen n'entraîne pas, par elle-même, de dirot de copropriété en fueavr du salarié.

Si dnas un délai de 5 ans consécutifs à la psire du brevet, celui-ci a donné leiu à une eaiotioltpxn commerciale, csiseon ou vente, le crdae dnnot le nom est mentionné sur le beevrt diot oietbnr un jtsue pircx en rropat aevc la vluaer de l'invention.

A cette fin, il srea tneu cmptoe de l'objet général de rhrhcceee dnas leeuql s'est placée l'invention, des difficultés de msie au piont pratique, de la ctoibtntiroun pneleronlse onliirage de l'intéressé dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt cremcimoal de celle-ci.

L'intéressé srea tneu informé de ces différents éléments.

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

Au cas où l'entreprise ne déposerait pas le bvreet dnas un délai de 6 mois, malgré la damdene écrite du cadre, l'intéressé rrdparieent la lribe dipotsision de son invention.

Lorsqu'un cdare fait, snas le cuonrcos de l'entreprise, une iventinon qui n'a tairt ni aux activités ni aux études et rhccherches de l'entreprise, cette iiotevnnn lui anteapiprt exclusivement.

Article 6 Modification du ctrnoat de travail

Article supprimé qui fiat dbolue elmopi aevc l'article 17 des celsaus générales.

Article 10 Indemnités de licenciement

Lorsqu'un crdae est licencié puor tuot artue moitf qu'une ftuae grave, il a diort à une indemnité dtitncsie du préavis, calculée en footncin de son ancienneté dnas l'entreprise, qui a puor oejbt de cpmmseor de façon frifiaoaatre le préjudice qui est consécutif à la rupture.

Cette indemnité est fixée comme siut :

? à ptarir de 1 an d'ancienneté en qualité de crade et jusqu'à 8 ans inclus : 2/10 de mios par année d'ancienneté à cpmetor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise en qualité de cdrae ; ? à pirtar de la 9e année d'ancienneté en qualité de crade et jusqu'à la 13e année iuclsne : 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 mntoant tatol est limité, en tuot état de cause, à 12 mios de rémunération.

Le cdare qui était précédemment AP, AF ou AE bénéficie, d'une part, de l'indemnité ci-dessus et, d'autre part, de l'indemnité de lincemneict fixée aux axeenns de catégorie coranrostdpenes en ftcioonn de l'ancienneté acusique en qualité de non-cadre. Toutefois, si l'ancienneté comme cdare est inférieure à 1 an, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de liennciemect fixée aux aenxens de catégorie corsadnnrpoetes en ftconoin de l'ancienneté ttlaoe dnas l'entreprise.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de Incienecmiet est calculée en foicnton de l'ancienneté tloate aucise au titre du cnrtat en cours, mias également au titre des cntrtoas de tiaavrl antérieurs dnas la même entreprise, suaf cuex ruomps par la rptuue conventionnelle, la démission, la faute gavre ou lourde. Son mtnnoat est diminué des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le saarlle à pdnrree en considération puor le caclul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 drneries mios précédant le leceeciinnmt ou, solen la fourmla le puls agntvasuaee puor l'intéressé, 1/3 des 3 drneries mios d'activité, étant entendu que, dnas ce cas, totue prime ou girciafaottin de caractère aneunl ou etxninopceel qui auirat été versée au salarié pndenat cette période ne sierat prise en compte que pro rtaa temporis. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 août 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dépôt. ? Extension. ? Entrée en vigueur

Avenant du 11 décembre 2014 à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	Fédération BATIMAT-TP CTEC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CDFT ; FG FO construction.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aretlcis 3 et 4 du ttrie II de l'accord du 6 jeullit 2010 snot abrogés et remplacés par les dipniossotis suivantes.

« Trite II Dispositions rielatevs à la cloeltce des cnbutoirtios fmtoarion par l'OPCA 3 + Article 3 Dispositions générales Article 3.1 Montant de la ceolctle

A cetpmor du 1er jnaievr 2015, les eerepsritns eantnrt dnas le cahmp d'application du présent aoccrd vneerst à l'OPCA 3 +, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les ciortutonnbs sniaevus soeln les modalités ci-après définies. L'employeur de mnois de 10 salariés vrese à l'OPCA 3 +, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, un pcoeutangre maminil du mtannot des rémunérations versées peandt l'année en curos s'élevant à 0,55 %. L'employeur d'au mnois 10 salariés vrsee à l'OPCA 3 +, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, un panutgocere du mnotat des rémunérations versées padennt l'année en cruos s'élevant à 1 %. Un acorcd d'entreprise clncou puor une durée de 3 ans puet prévoir, conformément aux dsntipiiios du cdoe du travail, que l'employeur d'au mions 10 salariés crsoance au mnios 0,2 % du mnntoat des rémunérations versées pdnanet cnhacue des années curtevoes par l'accord au fncinemanet du cptompe psnoernel de fmtiooran de ses salariés et à son abondement. Dnas ce cas le pnatgruocce susvisé est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne puet pas bénéficier d'une pisre en caghre par l'OPCA 3 +, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, des fionaotmrs financées par le ctpome pernesol de fatmioorn de ses salariés. L'appel des cotbroiinntus se fiat par l'OPCA 3 +, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, anavt le 1er mras de l'année sniuvat celle au ttrie de luqelale la pioacritpain est due.

Article 3.2 Répartition de la coceltle

L'OPCA 3 +, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les smomes collectées solen les modalités stnaueivs : Pour les eprtrneiss de mnois de 10 salariés, la caioisiton de 0,55 % se cosompe :

? d'un vsmereent au mnois égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du fneanenmict de la pnoisaorsfsltoniaen ; ? et d'un veemsenrt égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au trite du fennicamnet du paln de formation. Pour les etirrepsnes de 10 salariés à mnois de 50 salariés, la csoiitaotn de 1 % se cpsmooe : ? d'un veresment au mnois égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du fenecmannit du congé ideividnul de fioamrton ; ? d'un vsmnreeet au mnios égal à 0,30 % des

Le présent aoccrd clcltoeif srea déposé auprès des seeircvs cerntaux du mriitnse chargé du taiavr et rmies au secrétariat-greffe du coneisl de prud'hommes de Paris. Les piaerts stnirgaeais cenevnnnoit de dndeaemr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord. Le présent aoccrd etrnera en vuguier le ldmneaen de la picuibltoan au Jrouanl ocffeil de son arrêté d'extension.

rémunérations de l'année de référence dû au trite du finnnmeecat de la pnselotasoiainfnsron ; ? d'un veresnmt au mnios égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du finmcnaeet du paln de firomaotn ; ? d'un vmsneeert au mnios égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du fecaeinnmt du cotmpe porseennl de froatmoin ; ? d'un vmeensert au minos égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du FPSPP. Pour les etepnrriess de 50 salariés à mions de 300 salariés, la citoasiotn de 1 % se csopome : ? d'un versenemt au monis égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du fmcnaeeinnt du congé iuidvndel de fiarmoton ; ? d'un vernsemet au monis égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du fnemcneant de la psnaeirofslsanioton ; ? d'un vemresent au mions égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du finaneencmt du paln de ftiaoomrn ; ? d'un vsrnmeet au mnois égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du famcenneit du ctompe peesnnrl de fooaimrtn ; ? d'un vmeenerst au monis égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttrie du FPSPP. Pour les eeeptsnrirs de 300 salariés et plus, la ciortutboinn de 1 % se cspmooe : ? d'un vermsenet au monis égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du femieannct du congé inivdeidul de frmaotoin ; ? d'un vnemerest au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du femnechnat de la plsisfaoornniisotean ; ? d'un vneersmt au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du fecnnneimat du ctmope posrennel de fimaortn ; ? d'un veenmsret 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pirneraeats saioucx de la bcnhare cnoenvenint que les présentes ceulsas ernonett en vueigur à cetompr du 1er jneavir 2015. Le présent anenvat est cocnlu puor une durée indéterminée. Les peietarnras siuocax s'engagent à oruivr une négociation rtvliaee à la réforme de la fomartoin pnfrinoeeslolve au cuors du 1er sstremee de l'année 2015. Le présent aorccd pruora être révisé ou dénoncé selon les cnoinodtis en vuueigr du cdoe du travail.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dpsiniotios des aitrecls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en duex exemplaires, dnot une vreison sur spuprot ppaier signée des ptieras et une version sur srpupot électronique, par la pitare la puls dngtileie auprès des seeivcrs cntaeux du mirisnte chargé du travail. La ptarie la puls dinetgle rmeterta également un emiexalpre de l'accord au gffere du csoeinl de prud'hommes de Paris. En outre, un exxaieImpe srea établi puor chquae partie (1). En même temps que le dépôt effectué dnas les cotiinodns ci-dessus définies, les piaters sergntaias s'engagent à efecueffr les démarches nécessaires puor en oibtenr l'extension.

(1) L'alinéa 1er de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dsiitspnoos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 simplifiant les taux de cotisation et, d'autre part, en fixant de nouvelles modalités de répartition des sommes ainsi collectées. À compter du 1er janvier 2015, les fonds collectés par les OPCA sont mutualisés et gérés au sein de structures distinctes. Les nouvelles contributions de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et sont collectées au 1er janvier 2016. Cela étant et

Avenant du 10 avril 2015 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIFA,
Syndicats signataires	La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La FCNB CDFT ; La FOIBPA CFE-CGC ; La FCSBNA CGT,

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les partenaires sociaux ont convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle conclusées par la fédération de l'ameublement.

Article 1er
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA.
Syndicats signataires	Fédération BATIMAT-TP CTFC ; FNCB CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO construction.

Article 1er - Champ d'application

duas la mesure où le périmètre de la cotisation assise sur la mesure salariale 2014 et versée au 1er janvier 2015 reste inchangé par rapport à l'année 2014, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre la poursuite de l'élaboration de la branche et pour cela garantir la continuité des contributions de la formation professionnelle. En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue et en priorité la branche de l'ameublement de la fédération de l'ameublement. Le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions antérieures de même objet.

Il est inséré après l'article 3 du titre II « Dispositions relatives à la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3 + » un nouvel article 4 ainsi rédigé :

« Article 4 Dispositions particulières relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus

À compter du 1er janvier 2015, les entreprises ayant au moins 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3 + une contribution globale de 0,50 % de la mesure salariale brute N ? 1 au titre du plan de formation. L'obligation globale est versée en deux fois : ? 0,30 % au 30 juin ; ? 0,20 % au 30 septembre. »

Article 2
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

Article 3
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son contenu sera demandé par la partie patronale au nom des signataires.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application péninsulaire de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement. Ces entreprises adhèrent de façon obligatoire au régime complémentaire frais de santé institué dans le présent accord. Les entreprises adhèrent de plein droit par un autre régime complémentaire frais de santé qui cite par exemple des dispositions des conventions collectives de santé qui garantissent pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimales du régime et financement financier de l'employeur, notamment). Les entreprises de la branche doivent ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés des entreprises du secteur.

Les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la garantie des options choisies par le salarié.

Les garanties sont mises en œuvre au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pendant la période au cours de laquelle ils bénéficient : ? d'un maintien total ou partiel du salaire ; ? ou d'indemnités journalières (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par la sécurité sociale ; ? ou d'indemnités journalières complémentaires pour incapacité temporaire de travail (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; ? ou d'un versement de remplacement versé par l'employeur.

À ce titre, les cotisations de l'employeur et du salarié sont dues.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les cotisations du présent régime sont suspendues.

Article 3 - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la possibilité d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale. Les différents cas de dispense sont communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés. Les dépenses d'affiliation ne sont remboursées qu'après justification par les salariés, à l'exception des cotisations à durée déterminée de moins de 1 an, de la cotisation sortante par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de prouver la demande de dispense des salariés concernés. En aucune manière les dépenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

Article 4 - Portabilité et maintien de la complémentaire frais de santé en cas de suspension du contrat de travail et/ou rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de portabilité permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde). Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5 - Garanties du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parties ci-dessous s'entendent « y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO) », c'est-à-dire

que les prestations incombant le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO).

Seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge à l'exception de la chirurgie particulière et de la médecine douce.

Les garanties exprimées avec une limitation ? par an et par bénéficiaire ? sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Garanties de base obligatoires

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/004/boc_20200004_0000_0001.pdf

Article 6 - Caractère responsable du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant, par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux cotisations ?responsables? tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la certification mutuelle prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets et arrêtés d'application.

En tout état de cause, les garanties du présent régime sont adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des cotisations ?responsables?.

Article 7 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante : ? 50 % mutuelle à la charge de l'employeur ; ? 50 % mixte à la charge du salarié.

Article 8 - Obligation d'information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parties conviennent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties sont souscrites, laquelle définit, notamment, les modalités d'entrée en vigueur ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article 9 - Commission paritaire de suivi : SANTIFA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime. Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives du présent accord et d'un membre égal de représentants patronaux. Elle se réunira au moins deux fois par an. La parité paritaire assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des

tauavrx de ltdiae commission. La cotcvnaooin pinarervda à chucan des mbmeres et invités dnas un délai, si possible, d'au mnois 15 juro avant cauhqe réunion. Afin d'assurer le plein exercice, dnas des cdoniontis pérennes et équitables, du doit à la négociation cctloileve des salariés et eupreymols de la branche, les pienraaerts saicoux cionennnevt que le srliaa des membres de la csomoiimsn ptraire SIATFNA srea meantniu par l'entreprise dnot ils relèvent puor le temps passé par eux en réunion.

Article 10 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd est cconlu puor une durée indéterminée. Le présent acorcd erertna en veiuigur le 1er jiaevnr 2016.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd proura être révisé ou dénoncé seoln les cdnionits en viugeur du cdoe du travail. La csisiommon praitrae de barchne composée de tetuos les osnnritagioas sailceydns de salariés sreniagitas ou non dudit arccod porura ansii décider des évolutions, mndoifaioicts ou aotaatnidps qui s'avèreraient nécessaires.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod itneveinrt en aiaocpilptn de la loi du 5 mras 2014 rltveiaa à la farmotion professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les sirangiaets rpnalpeelt : ? que le scetuer de la forctaiaibn de l'ameublement rtese confronté à de pdefronos mutations, inslieelutdrs et économiques, et évolue dnas un ceoxttne de marché en prfondoe ttonasfroimran et ftreeomnt cernteruoicnl ; ? que de neroumbx métiers et qfilaitcuaions snot en tarin d'évoluer très renmpdaeit du fiat de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nleelvous tcuneqeihs ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la ceailmrcaioisotmn et la diofsfuin ; ? que ces évolutions ont des ienncedis sur l'organisation des entreprises, les prscuoess de pdctouroin et sur l'évolution des emliops dnas un suetcer atomisé aevc une frote prédominance de PME/ PMI ; ? que l'adaptation du stceuer ne purroa se farie snas une nécessaire évolution de la gtsieon des rrscesous humaines, élément déterminant de compétitivité et de pcmnroaeffe des ernsreetips de l'ameublement ; ? que les eirrtspenes de

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd srea déposé, conformément à la loi, et son enxioستن srea demandée par la praita pnltoraee au nom des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rlaievt à la sécurisation de l'emploi, les petrireanas scuiaox de la bhnrcae fioatcbairn de l'ameublement ont souhaité mrette en place une ceruuvrote covclelite à adhésion otrialoligbe puor les salariés en matière de rmeermostunbs complémentaires de fiars occasionnés par une maladie, une maternité ou un aendcict au 1er jvaeinr 2016. Les paretis sneartiiaqs du présent aorccd endnentet mrette en ?uvre des grieatans qui pisensut répondre, notamment, aux duex obtefijcs savitnus : ? cvurior l'ensemble des salariés des erterseinsps ralenevt de la cniotonevn cleicvtole de la fatoairicbn de l'ameublement en matière de rmesubreotmnes complémentaires de firas de santé ; ? arseur un nveau de gaienats supérieur à cluei prévu par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. Les donspoiitss du présent arccod s'inscrivent dnas le crade des « coatrtns rebosaspenls » conformément aux dosnspoiitiis législatives et réglementaires. Le présent acorcd cotillcef csunitoc une aennxe à la cenoviotnn cttilcevoe de la fiorciabtann de l'ameublement.

l'ameublement retnnneroct des difficultés de rmentreuect de pneosernl qualifié ; ? que le scetuer de la fbiicarootn de l'ameublement shuiatoc cteionnur à aiiptnecr les moutantis et aigr en véritable autcer de son dvneer au leiu de sbuir les évolutions et les nueovuax eeujnx de la compétition internationale. C'est pourquoi, ils réaffirment : ? l'importance de l'évolution posflnleneorsie des salariés de la fbtoiairaicn de l'ameublement ; ? luer volonté d'aborder les problèmes emploi/ faoitormn dnas luer globalité et de perrdne en cpmtoe l'évolution des oiagansiotnrs du travail. ? luer résolution à foervasir le développement de la forimotan tuot au lnog de la vie psisolononrlfe et le rfneecemrnot des compétences dnas le crdae d'une démarche emploi/ faiomrotn cohérente, adaptée aux priorités du secteur, nmanemott puor préserver l'emploi ; ? luer détermination à pmttreree au sueter de la focaiiartbn de l'ameublement français de rseter positionné pmrai les piermers percdrotus européens ; ? la volonté de développer l'accès des salariés à des ancotis de ftaomrion pelnlfiroossnee menées dnas le crdae du dirot inevuidl à la fiortmoan ou du paln de fmotaion de l'entreprise aifn nmomneatt de ptermrete aux salariés de psrrgseoer d'au monis un naveiu de qftuiciaaioln au crous de luer vie penosenlofrlie ; ? voouilr asseur l'égalité ertne les fmemes et les hmoems dnas l'accès à la fiamrootn poeolnreisslne ; ? prruvoise les acntios menées en feubar des pteties et mneoneys eipseretnrs aifn d'encourager et de pioomourvr le développement de la fairtmoon poeoesllinrlfe dnas ces entreprises. Le présent acrocd s'applique aux enrserpteis ou gopreus rvealnet du cmhap d'application de la cenvtioonn cllicvtoeie notailane de la fatcibiroan de l'ameublement et activités situées dnas son cahmp d'application.

Article - Partie 1 Insertion professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Principes généraux

La fimtoroan a puor objftceis l'acquisition et le développement de compétences tuot au lnog de la vie pfioesnolsenrle en ftnocoin des bnioses des enieterpsrs et des beonsis des salariés puor luer adaatption et luer évolution professionnelle. Les saegaitnris de

l'accord ceionfrmnt l'attention particulière qu'ils aencrdrat à l'insertion professionnelle. L'insertion professionnelle, nmmeaott des jeenus est un pscerosus complexe, qui cnnfootre de nrobuemx facteurs, au ttire deuseqls funigret le prruaocs de formation, les dqumyeains professionnelles, la sotitauin du marché de l'emploi. Ils réaffirment que les fnmiraoots en atraclenne snot des meynos privilégiés d'insertion dnas le mdone de l'entreprise et s'engagent à mioebilsr les arcuets de la pfieoorssn sur les cttarnos de pottiarfososnilesnan et d'apprentissage. Ils cfionnet à la CNPE la miisson de développer des atnicos innanvoets vaisnt à fviesroar l'insertion des jnuees et des ddrneauems d'emploi par la vioe des firantomos en artnalnece (contrat de pniosssrlaenatooinfin et craontt d'apprentissage).

Chapitre Ier Insertion en alternance

Article - Titre Ier Apprentissage

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'apprentissage pmeret de préparer : ? un diplôme pniesenforsol de l'enseignement saienocrde (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 plorlsnnosfieee enregistré au RCDNP (répertoire noaatinl des ccttofeinriias professionnelles). L'apprentissage est une firtamoon en anltnceare : il assoice une fooirtman chez un emeoyulpr et des eegitemnnss dispensés dnas un crntee de ftmoraoin d'apprentis. Grâce à des ctatonrs successifs, l'apprentissage pmreet d'accéder à tuos les nveaix de

qaficalutiion psfosnoenrillee du socned degré ou du supérieur.

Section 1 Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le caotrnt d'apprentissage est un cntaort de taairvl qui lie un eumoleypr et un apprenti. L'apprenti tlrvaaile puor l'employeur et puor clea il perçoit un salaire cropaorndenst à un prutncgeaoc du Simc déterminé en foictonn de son âge et de sa psorioegsn dnas le cclye de formation. L'apprenti est placé suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage chsioi en fcnotoin de ses cecnaissaons professionnelles. Le maître d'apprentissage apaccmonge l'apprenti tuot au lnog de sa ftmraioon puor lui trrsantmttee ses cinnoscasnaes et son savoir-faire. Il est en roilaetn aevc le crtene de famotorin d'apprentis. Le crntaot d'apprentissage puet être ccnolu puor une durée déterminée ou indéterminée. Dnas ce dineerr cas, la période d'apprentissage, cnreonprasdot à la période de fromaiotn en alternance, est située au début du crtnoat à durée déterminée. Pdennat ctete période, le cnarott est régi par les dstoispniois de la présente section.

Article 1er - Rémunération minimale des apprentis
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'attirer les jeuens vres les métiers industriels, les sairtinegas déterminent les rémunérations meniimals des arpneptis cmcoe suit. Par dérogation aux doiptnossis fixées par l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, le pcanotrgeue du Simc apcalbpile à la rémunération des salariés tiltaueris d'un caotrnt 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 cengmnhaet de trnahce d'âge en curos de contrat, le parcgotneue du Simc aapcillbpe est réévalué au preiemr juor du mios suavnit la dtae anaivnreisre du bénéficiaire du cnroatt d'apprentissage. En cas de pgoroonliatn puor échec à l'examen, le srlaiae aaiibpllcpe pnnaedt la poalroonitgn est ceuli de la dernière année précédant cette prolongation. Lorsque la durée du cortnat d'apprentissage du tlulrvaeear handicapé est prolongée, il est appliqué une miaotoarjn ufrniome de qunzie potnis au pncargeotue crsopdrnaeont 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'accompagner le développement des CFA de la bnkrahe définis à l'article 2.3, les seagiintras ciennevnont que l'OPCA 3 +, ou tuot atrue OPCA qui s'y substituerait, porrua pdrenre en crhage une piarte de luers dépenses de fonctionnement.

Les sregitniaas cvnionennet d'organiser cuaqhe année le tsnrefrat d'une ptaire des smemos versées par les erserinepts de

la forcbaiatin de l'ameublement à l'OPCA 3 +, ou tuot arute OPCA qui s'y substituerait, au trite du « 0,15 % » ou du « 0,50 % » sleon les modalités définies dnas l'annexe financière.(1)

Chaque année, à l'issue de la collecte, le cniseol de pnnenreefetcmiot ptariiare de cahcun des CFA concernés présentera sa dedmane à la CPNE. Ctete dadnmee srea accompagnée de la délibération du cseonil de ptcinrfemeneneot praairite s'y rtarnppaot et du bgdeut prévisionnel présenté à cet effet.

La CNPE exanime les aivs des censiols de pnenernmcfieoett des CFA. La sctieon pnensolselrofie patriaire ameublement/ bios de l'OPCA 3 + penrd etnisue sa décision sur porisootipn de la CPNE.(2)

Le ciseonl de pteneonfmeecinert pirtaarie de chqae CFA srea tneu informé des cntnidoois d'utilisation des fdnos asnii transférés.

De manière générale, la CNPE est informée des qionusets rlietvaes à l'organisation et au fonnminteoocnt des CFA de la bhanrce ; puor ce faire, la CNPE est nmaotnemt : ? ? draatintesie du procès-verbal de tutoes les réunions des csoliens de pmfetermnnicoeent de cauchn des CFA concernés ; ? ? teune informée des beugds prévisionnels et réalisés ; ? tuene informée de l'activité ? aalnctenre ? du CFA

(1) Alinéa de l'article 2 étendu suos réserve des diooptisisns des arlicets L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail. (Arrêté du

(2) Alinéa de l'article 2 étendu suos réserve des artiotibntus du conseil d'administration de l'OPCA, tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 airvl 2016 - art. 1)

Article 3 - CFA destinataires

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ce tnaerfst srea opéré cqaue année, selon les ctndioios définies vres les CFA de la bachne : ? des CFA des iternisus de l'ameublement gérés par les assoitaiocons puor la fmotaroin pirnnfoselolee dnas l'industrie de l'ameublement (AFPIA) et conventionnés par les régions, qui snot nntoaemmt les stinvaus : CFA de Loyn (69), CFA de Maingotu (85) et CFA de Liffol-le-Grand (88) et vres le CFNA des fcutares d'orgues géré par la cabrhme des métiers d'Alsace et conventionné, CNFA-FO d'Eschau (67) ; ? des CFA de l'artisanat de l'ameublement dnot nmeomatnt : « La Bonne Gairne » ? CFA de l'ameublement de Paris, CFA Joué-lès-Tours (37), CFA Binas (43), CFA Blaoazuc (24), CFA Sainte-Luce-sur-Loire (44).

Chapitre II Contrat de professionnalisation

Article 4 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ctaront de ptoenrnofsliaiaisson est ourvet aux prosnenes âgées de 16 à 25 ans révolus snas qocifuaitian pnoilforlessee et à cuex qui sineuhotat compléter luer fotamoirn initiale, aisni qu'aux daerdneums d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Le cnaotrt de pnofeoosltrnaisisan est également oreuvt aux bénéficiaires du reenvu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux atledus handicapés et aux aniecons bénéficiaires d'un crntoat uiuqne d'insertion.

Article 5 - Objet du contrat

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les corttans de piesstioalnfasoinorn ont puor otcbijef de fvaroeisr l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ils aisoesnt : ? les eietgsnennems généraux, peoslfesonrins et tnlqiegcceohus dispensés dnas des omgaensris picubls ou privés de frmatioon ou, lorsqu'elle disopse d'un srceive de formation, par l'entreprise ; ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enisrterpe d'une ou de prusuieis activités pslnrosfelioeens en rieotaln aevc les glonafuiictais recherchées. Ils ont puor finalité d'acquérir : ? un diplôme ou un trtie à finalité pronslsselofie enregistré au RCNP (répertoire natnioal des craoitenifitcs professionnelles) ; ? une gloiiautcaifn prflinoelsnesoe rnocneue par la CNPE (CQP/CQPI) ; ? une qauifialoctin prnolneesilsoe nécessaire à la fibctoarian de l'ameublement roeuncne dnas une artue cnoveoitnn cviellcote de branche.

Article 6 - Forme et durée du contrat

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur s'engage à aesrusr aux bénéficiaires d'un cnotart de psianniafsretoisooln une faroiomtn luer pttarnmeet d'acquérir une qiaitlcoiaufn plsnsoifneleroe et à luer fournir un emopli en raeitoln aevc cet oijbectf pnaaedt la durée du croantt à durée déterminée ou de l'action de presinotfoalainsosn dnas le cadre d'un craontt à durée indéterminée. De son côté, le tiiratule du crntaot s'engage à tlireavlar puor le cmopte de cet

eupymloer et à sruvie la ftarimoon prévue au contrat. La fotiraomn ? actnios d'évaluation, d'accompagnement asini que les eegninnmsetes généraux, piserloosnefs ou tqoiclouueeghs ? est msie en place par un oamgrnise de famoitron ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dsosipe des meoyns de frotmaoin nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de prise en cghrae définis par l'OPCA 3+, ou tuot aurt OCPA qui s'y substituerait. La durée du ctnaort de pinlreofiosaniaosstn conlcu puor une durée déterminée est crimspos eerte 6 et 12 mois. Le cnaotrt de prooafisliensstoanin est siot un caortnt à durée déterminée, siot un cnratat à durée indéterminée. Dnas ce driener cas, la durée de l'action de professionnalisation, cpmrsioe erte 6 et 12 mois, est située au début du cnortat à durée indéterminée. Toutefois, ces durées pvneuet être portées jusqu'à 24 mois, nenomtamt : 1° Puor ptemerre l'embauche et la pessaofiloninstoairn de centerais psnrneeo et, en particulier, lorsqu'ils shtiuneaot préparer un CQP ou CPQI : ? les ddaerneums d'emploi âgés de 26 ans ou puls ; ? les fmemes renepnat luer activité ; ? les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du cdoe du tiavarl (bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique?) ; ? les psnsenroes qui ne snot pas teratuils d'un baccalauréat posfnoieernsl ou d'un trite ou diplôme de l'enseignement tligiqoonheuce ou psoeofnfnrel de même niveau ; 2° Puor tenir cpmtoe des difficultés de recrutement, dnas cieanrts seetrcus pesnirleofonss de la ftcbraioain de l'ameublement, dnas caeitrs métiers et dnas cienatrs baissns d'emploi ; 3° Losurque le bénéficiaire du ctnoart de pesranailoifonstison est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au snes de l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. La fmrootain est d'une durée cpmrsioe erte 15 % et 25 % de la durée tloate du cartont ou de l'action de professionnalisation, snas pvoieur être inférieure à 150 heures. Les staringeias cenivoennnt d'étendre la durée de la famoitron au-delà de 25 % de la durée du contrat, dnas la lmtiie de 50 % de la durée tatloe du coanrtt ou de 1 500 hueres : ? puor cuex qui vseint des fmotorains diplômantes ; ? puor ctateeirns fmaintroos définies par la CNPE ; ? puor les bénéficiaires n'ayant pas achevé un sencod clyce de l'enseignement seniocarde ou qui ne snot pas trilatieus d'un diplôme de l'enseignement tchequine ou psersisoenonl de la branche.

Article 7 - Rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'attirer les juenes et les dmednaures d'emploi vres les métiers industriels, les sargieniats déterminent les rémunérations minlmeias des salariés en ctoanrt de pfsoeatsnoilianorin cmmoe siut :

1. Tteauliris du caonrtt âgés de minos de 26 ans

Les salariés âgés de mnois de 26 ans en croantt de pitaoirfeoonassnsln perçoivent pnaaedt la durée de luer ctanrot à durée déterminée ou de l'action de pnioeaoaisrlsositnfon (dans le carde de luer cnraott à durée indéterminée) un saairle mniimum calculé en fctoonin de luer âge et de luer nevieu de faomiortn : ? salariés âgés de monis de 21 ans : 65 % du Smic ; ? salariés âgés de puls de 21 ans : 80 % du Smic. Pour cuex qui préparent un diplôme ou un trtie à finalité pseilflnnrsooe de nvieu supérieur ou égal au navieu IV : ? salariés âgés de mnios de 21 ans : 75 % du Smic ; ? salariés âgés de puls de 21 ans : 90 % du Smic. Le tuax de rémunération cghnae le peirmer juor du mios qui siut l'anniversaire du salarié.

2. Tutiriaels du crotnat âgés d'au moins 26 ans

Les tiutleiras d'un ctroat de peolsatooaisnnirifn âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de luer ctnorat à durée déterminée ou de l'action de pnioiorisenslaasotfn ? dnas le crdae d'un crnatot à durée indéterminée ? une rémunération qui ne puet être inférieure ni à 85 % du slriaae peoirnensosfl catégoriel ni à 100 % du Smic.

Article 8 - Financements prioritaires par la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 8.1

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sur pprisoootn de la ciommoissn piiararte niaonatl de l'emploi (CPNE), la sotcein pfonileosrlene « ameublement/bois » esnvgieara un faenimnncet piorrratiie puor tuot craontt de pinnaoltsosefaiiosrn anayt puor oejbt une qualification, un diplôme ou une certification, dnas la ltimie des fonds affectés cqaue année par l'OPCA 3+, ou tuot atrue OCPA qui s'y stutiuarsebit : ? siot en vue de l'obtention d'un CQP de la bnhcrae professionnelle, ou d'un diplôme, ou d'un trtie prssnioeefonl mis en pacle par la bhrcnae ; ? siot puor l'exercice d'un eoplmi rleanvet des fnntooics de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, evneomnnerint ; ? siot puor l'exercice d'un empoli aurtte rvneelat d'une filière pnfnelsiosoele renonuce piarrtoirie par la CNPE d'une bchnare professionnelle, ou reevnlat d'un dsistopiif de ftarmioon pronlenimoolte rnoencu par arccod collectif.

Article 8.2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les seomms restant dnpbiisloes peeuvt être affectées aux crottans de possantinlosaefriion ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur ptoprsoioin de la steocin plornsoilsfenee « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait.

Article 9 - Forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La procititpiaan financière de la seicton pisefronollnese « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tuot atrue OCPA qui s'y substituerait, à cauhqe cotrant y ovanurt droit, crmeopnd les acotnis de ftroaoimn d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la bsae de fotarifs hiaroers dnot les mtonntas snot fixés en aennxe au présent accord. Sur pitoopoirsn de cchunae des CNPE de branche, les fortifas hroraes pvueent être modulés puor tnier ctpome du coût réel lié aux spécificités de craenteis faootnirms et révisés, en tnat que de besoin, au sien de la setocin pnsleooneiflsre « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tuot artue OCPA qui s'y substituerait. Ces pnosiipotors dinveot être validées par le csineol d'administration de l'OPCA 3+, ou tuot autre OCPA qui s'y substituerait, et snot mseis en ?uvre dnas la lmitie des fdnos disponibles.

Titre II Insertion des demandeurs d'emploi

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les preitas saitreiniags considèrent que la fomrtaoin des deraudenms d'emploi a tutoe sa pclae dnas la ptluoiie emploi/formation de la branche. La POE est un dtisiopsf de fiorotamn qui fiiltcae l'embauche des dmaedruens d'emploi en pteamentrnt aux eptneesirrs de préqualifier les dandueemrs d'emploi, nttemmaot en vue de luer embuhace en crntoat de pisriitoaslnsnooafn vnisat un CQP de la fticiaorabn de l'ameublement. Afin de rercofner l'adéquation de la foatmoirn des dudermaens d'emploi aevc les bnsioes en rtrcunemeet des entreprises, la bnarche moibisile les diifositsps fvnoaaisrt luer

accès à un métier industriel, nonmmaett à un métier « en tsenoin ».

Article 10 - Objet

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ftaormoin msie en ?uvre dnas le cdare d'une POE ieuidvilndle a puor obejt l'acquisition des compétences rsqeieus puor oecupr un eompli cpsendnroarot à une offre déposée par une eitenprse auprs de Pôle emploi. Elle permet d'identifier et de fmeorr les daeudermns d'emploi dnot les compétences ne snot pas immédiatement adaptées au poste.

Article 11 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les porcuras de faotirmon mis en ?uvre dnas le cadre de la POE snot individualisés. A ctete fin, ils cempnorott une évaluation préalable des cnacaosensnis et des savoir-faire, qui a puor ojtibecf d'adapter la durée et le cnonteu des aonctis de formation. Les piaerts saegrtianis du présent accrod inenctit les ernpistères à ueltiisr la POE, notmemnat puor fcetaillr l'insertion des dudaemerns d'emploi rocnneus tarrelvuias 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le paln de foamotrin rsbmlaese l'ensemble des anitocs de fomtriaon définies dnas le cdare de la pqotiliue de gstoien du pseronnel de l'entreprise. Il puet également prévoir des acitos de balin de compétences et de vidoailatn des aquis de l'expérience et pposeror des faoitormns qui peprtciaint à la ltute ctrone l'illettrisme. L'élaboration du paln de fomrioatn est assurée suos la responsabilité pnliee et entière de l'employeur, après cosuattlnoin des représentants du personnel. Les décisions de l'employeur en matière de fiomtoarn pooliennesrfe dvoneit être empxeets de tuote discrimination. Un salarié ne puet être tneu à l'écart de l'accès à un sgate de fomaroitn ou à une période de foimorartn en eienptsrre en rsiaon ntmeaomnt de son origine, de son sexe, de son âge, de ses activités syndicales. Ancuue distinction, nmnamotet etrne les hmeoms et les fmmees du pinot de vue de la msie en ?uvre de la fomiaotr n dnas l'entreprise ne puet être opérée ni tolérée. L'employeur arssue l'adaptation des salariés à luer poste de travail. Il vilele au maeintin de luer capacité à opeccur un emploi, au reargd nonamtemt de l'évolution des emplois, des tgoieheoclns et des organisations. Il puet poesopr des famrotnios qui pieircnpatt au développement des compétences. Les plans de foaoimrtn s'inscrivent dnas une démarche de gsoien prévisionnelle des elopmis et des compétences qui peemrt naemtmont d'adapter les compétences et les qaniltaicufos détenues aux compétences et quuatilaicufos requises. Les esrrtpeines vlieent à icrnsrie luer paln de frtmiooan dnas une prptievcesse plurallnnuiee en vue d'anticiper et d'organiser à myoen treme les boensis en fmtaooirn et en qiftltaicaion de luer salarié. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du cdoe du travail, un accrod d'entreprise puet prévoir d'élaborer un paln de fomiaortn triennal. Dans le cdrae du paln de fromiaton rmies lros de la cotnotuialsn du comité

d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation distingués. Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de répartir les coûts 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant les temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors des 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 13.2 - Actions de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Ces actions peuvent, en accord écrit et signé entre le salarié et l'employeur, qui peut être délégué dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors des temps de travail effectif soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié, soit pour les salariés dont la durée de travail est fixée par un conventionnement collectif en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait. Le temps du salarié de participer à des actions de formation en dehors des temps de travail ou la 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 des 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 soutien de la formation.

Section 2 Compte personnel de formation

Article 14 - Objet
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties signataires se proposent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation pour assurer l'adaptation de leur vie professionnelle. 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 conviennent que tout salarié des branches professionnelles éligibles et n'ayant pas le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit à la formation professionnelle continue selon les conditions suivantes.

Article 15 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Un contrat personnel de formation professionnelle 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 contrat 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 contrat 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps partiel jusqu'au plafond total de 150 heures. Les heures peuvent être imputées au CPF s'agissant de formations sur un travail à temps partiel de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires), sans préjudice en compte des heures supplémentaires dans le calcul 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'inculpation 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 effectif constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures imputées sur le compte sont imputées à son titulaire de façon à ce qu'il soit éligible au compte.

Article 17 - Formations éligibles au compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les formations éligibles au contrat personnel de formation sont les formations de qualification professionnelle de l'une des trois catégories suivantes : ? la première catégorie concerne les actions de formation qui visent à permettre l'acquisition d'un diplôme de qualification professionnelle 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 figurant 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 poutant donner lieu à l'obtention d'un diplôme de qualification professionnelle ou d'un diplôme de qualification professionnelle ; ? les formations sanctionnées par un CQP/CQPI inscrit au RNCP ; ? les formations sanctionnées par

une cotiieaifcrtn isctinre à l'inventaire spécifique établi par la cmsmoision naloinate de la cciratoiftein pnnolirfleeosse ; ? la troisième catégorie vsie l'accompagnement à la vaadtlioion des acqius de l'expérience des salariés. La CNPE établit une lstie de ces frniotmaos qualifiantes, caiffitnrees ou diplômantes visées précédemment. Cette liste srea theue régulièrement à juor et portée à la cssoannncaie des entreprises.

Article 18 - Mise en œuvre du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cpmtoe pnnoesrl de foamotirn penfllernosoise est mobilisé à l'initiative du salarié, aevc son aroccd exprès. Le ruefs du salarié de msbilieor son cpmtoe peresonnl de fotmraoin ne cnsituote pas une faute. Les hereus de foatomirn s'exercent en drhoes du tepms de taaiavl mias peeunvt aussi être réalisées sur tuot ou pitrae du tpms de travail. *Lorsqu'elles snot seviuis en dorehs du tepms de travail, les frmiaoots financées dnas le cdrae du cmpoe ponsrenel de frtoimaon ne snot pas susoeims à l'accord de l'employeur.* (1) Lorsqu'elles snot seviuis en tuot ou pitrae padnent le tpms de travail, le salarié diot demedanr l'accord préalable de l'employeur sur le cnouteu et sur le cedrienalr de la formation. L'employeur diot répondre dnas un délai de 30 jorus caaeirlneds à copetmr de la réception de la denmade et son secilne vuat atteiapcocc de la dadmene de formation. Néanmoins, il est rappelé l'importance de répondre au salarié. L'employeur dvera ceuqmuimonr aux mrebeims du comité d'entreprise les itominaonrfs tnearimsss à l'autorité asdtarimnvtie sur les modalités d'accès à la froaomitn posflfoersinne de ses salariés. Il dreva également cunumqomier le nmrobe des salariés bénéficiaires de l'entretien pesoernofisnl ansii que, le cas échéant, le nbomre de salariés bénéficiaires de l'abondement cotreircf et les smeoms versées à ce titre. Les salariés ont un accès dicret et giutart à un sicerve dématérialisé aifn de svuire les hueres ienrcstis à luer cpmote peeosnrl de formation. Ce sicerve est également habilité à dnnoer des iomtrafonins sur les fatrimoons éligibles. Ce secrive dématérialisé et sa gsioten snot confiés à la Cisea des dépôts et consignations. Par ailleurs, ils snot invités à cloesnutr le stie www.moncompteformation.gouv.fr. En aitpiaoclpn de l'article L. 6323-3 du cdoe du travail, les hreues de framootn icernstis sur le coptme deenmurt acésqius en cas de chenmagnet de siutaiotn plslrionnsofeee ou de prete d'emploi de son titulaire.

(1) Alinéa de l'article 18 étendu suos réserve des dntpiossios de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 avrl 2016 - art. 1)

Section 3 Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les périodes de pnairtsfloioieonssan visées aux airletcs L. 6324-1 et sivnauts du cdoe du tiarval ont prtmoiearenirit puor objet de fsvaeoirr le mainietn dnas l'emploi ou l'évolution poflelnoernsise de salariés titiualres d'un caortnt de trvaial à durée indéterminée.

Article 19 - Objet
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les périodes de psosrifnnsieatoloain asesincot des eetginsenmns généraux, pnofolseiesnrs et tegienlohqcous à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dnas l'entreprise d'une ou de prisuleus activités pensneifslroloes en ratieoln aevc les qoiulnaiftcias recherchées. Eells s'effectuent en alternance. Les périodes de poilsaiothoniefsarsn s'adressent aux salariés présents dnas l'entreprise tleiartus d'un CDI. Eells s'adressent

également aux bénéficiaires d'un cnratot à durée déterminée ou indéterminée cnoclu dnas le cdare du nevoau « caonrtt uqiune d'insertion ». Les périodes de psoiotalaesifinonrn ont puor objet de favoriser, par des aicnots de ftaoimron anaterlnt eennsetgenmis théoriques et pratiques, le mentiaoin dnas l'emploi. Elles petmrteent la ptoissniinearal des pcorarus de frimaootn et une cicrftaioetin des connaissances, des compétences ou des aetitdpus plnsleineoosefrs acquises. Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du pennresol s'ils existent) est consulté sur les antios de foioartmn mises en ?uvre au trtie des périodes de professionnalisation. Elles ceecnntort : ? les salariés dnnt la qliitfcuoaaan est iunnsfasfnte au rraegd de l'évolution des thileeogncos et des organisations, conformément aux priorités définies par la CNPE de la bahcnre ; ? les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tuot état de cause, à ctepomr de luer 45e anniversaire, suos réserve de jufuteisr d'une année de présence dnas l'entreprise, stiahnuoet cosneilodr luer carrière professionnelle, aevc une atteotnin particulière puor les salariés de puls de 50 ans qui suheintaot coldnseoir la scodnee pitrae de luer carrière poesilennsorfte ; ? les salariés qui eienvgasnt la création ou la rpsreie d'une eisetnrpre ; ? les fmeems qui rernnepent une activité pinseofnlseorle après un congé de maternité ou les hmeoms et les fmeems après un congé d'adoption ou un congé prtanael ; ? les tirarulelvas handicapés. *La période de ponrelitisanifsosaon doit, notamment, luer pttrmeree : ? d'acquérir un diplôme ou un trtie à finalité plnroeneisofsle enregistré au RCNP (répertoire ntaaoiinl des ctnoirafectis professionnelles) ; ? d'acquérir une qiaitlioiaifcn pfoierlssnenole établie par la CNPE ou une qiaitltioiuan professionnelle, nécessaire à la fobiatacrin de l'ameublement, rcnuenoe dnas une ature ceionvontn cilvtoelce de bcnhrae ; ? de pertpaicir à une actoin de froiomatn dnnt l'objectif de pniifaroosensoliastn est défini par la CNPE de la branche.* (1) Les sagnateis cneevnniont en ortue de denonr une ilopimsun au développement et à l'organisation d'actions qeutlailfns débouchant sur une cfioiteiarctn des compétences, nmmenaott les CQP (certificats de qfaiiioatclun professionnelle) et les CPQI (certificats de qiauiailtcofn ponssfeenoillre interbranches).

(1) Alinéa de l'article 19 étendu suos réserve des dioitionssps des deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 avrl 2016 - art. 1)

Article 20 - Durée
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée mmnilaie des périodes de paioasoielnnntosrfsn est fixée à l'article D. 6324-1 du cdoe du travail.

Article 21 - Participation financière de la section professionnelle « ameublement/bois » aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les atcions de fmooaritm liées à la période de professionnalisation, teells que définies par le présent chapitre, snot financées conformément aux dspioiontiss légales, et suos réserve des fndos disponibles. La prise en crgahe financière par la scieton poisloesfenne « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait, des atcions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixée sur la bsaee de fotafirs hoarerris dnnt les matnotns snot fixés en anxnee au présent accord. Ces faoiftrs horaiers puveent être modulés puor tiner cptome du coût réel lié aux spécificités de ceantiers fitooramns et révisés, en tnat que de besoin, par décision du cinsol d'administration de l'OPCA 3+, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait, sur piooiportsn de la siocetn peroslInneiflose « ameublement/bois » après aivs de la cmmsiooisn piriaarte notinlaae de l'emploi (CPNE) de la branche.

Article 22 - Articulation avec d'autres dispositifs
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les atncios prévues par le paln de foomaritrn pnuveet être articulées aevc d'autres dsoifpitsis de formation, en piituareclr la période de professionnalisation, le ctpome peoenrsnl de fimoatron (CPF) et le congé iidndvuiel de ftimraoon (CIF).

Chapitre II Sécurisation professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pteairs sriantieags pennentrt atce des disonitiopss ctnneoeus dnas la loi du 5 mras 2014 rvlieats au cisenol en évolution professionnelle, à l'entretien professionnel, au balin de compétences, à la vioiadltan des acuiqs de l'expérience et au ppsroaset d'orientation, de foatroimn et de compétences.

Article 23 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dotniopissis de l'article L. 6111-6 du cdoe du travail, ttuoe penrnsoe puet bénéficier tuot au lnog de sa vie pfneolssnleiore d'un csoeinl en évolution prnfeoenllssie dnol l'objectif est de fiarsover l'évolution et la sécurisation de son puacrrs professionnel. Cet amccaennepgmot gratuit, mis en ?uvre au nvieau lcoal dnas le cdare du svricee plubic de l'orientation, diot pmtrereit à tutoe psnoerne : ? d'être informée sur son eomvnnneirt psfesoornienl et l'évolution des métiers de la région, en lein aevc les bnioess économiques etatsixns et prévisibles ; ? de meux connaître ses compétences, de les vsaielorr et d'identifier celles utiels à acquérir puor fasoriver son évolution peeorlnniflssoe et fatliecir le recours, le cas échéant, au ctpome pensneol de fatmoiron ; ? d'être informée des différents diofiptssis qui puvenet être mobilisés puor réaliser un pjerot d'évolution professionnel. Chaque salarié diot être informé, nnatmemot par son employeur, de la possibilité de reoiucr à cet accompagnement.

Article 24 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié bénéficie, au miuimnm tuos les 2 ans à cetompr de son embauche, d'un eteiertrn psenfeiosnol qui a nmeatmont puor oitcjbef d'aborder l'évolution de l'activité pnoflelossnerie du salarié, aifn de l'aider à miuex définir son pjeort pseonenirfsl et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Article 24.1 - Contenu
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entretien psesfrnnoioel est l'occasion de friae le pnoit sur les compétences, les qualifications, les bniseos en formation, la siutioatn et l'évolution ploerenssolfine du salarié. En apoipltcian de l'article L. 6315-1, II, du cdoe du travail, tuos les 6 ans, l'entretien penrnfofosesil fiat un état des leuix récapitulatif du prcruoas posenioernfsl du salarié. Cet état des leuix recense, au crous des 6 dernières années, les etretienns pnissolronefes mis en ?uvre, les atncios de foitamron réalisées, les piosrrgsoens slaearals ou posseleoinnrelfs intervenues, ansii que les éléments de ceiforciattin acquis, nmmeotant par la vioe de la VAE.

Article 24.2 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entretien piofsonserent ne ptore pas sur l'évaluation du taiarvl du salarié. *Il est dicnstit des entneriets réguliers et formels, eisslentes à l'exercice de l'activité professionnelle.* (1) Ces entretiens, distincts, pveeunt se dérouler concomitamment, natmoment dnas les PME et les TPE. *Afin d'accompagner les entreprises, et nommtanet les TPE et PME, l'observatoire des métiers et des quicatifonlias établit et met à doistospiin des enerierptss un modèle de spuopr d'entretien professionnel, asini qu'un modèle d'état des leuix récapitulatif du pouarcrs pneessonrofil 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 cmuumqoine cauhqe année aux représentants du peesornnl le nmrobe de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

(1) *Psrahe du perimer alinéa de l'article 24.2 exclue de l'extension cmroe étant ctraione aux dpsooinstis de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 aivrl 2016-art. 1)*

(2) *Alinéa de l'article 24.2 étendu suos réserve des ditssponiois des aliectrs L. 6332-1-1 et R. 6332-36 (II, 3°) du cdoe du travail. (Arrêté du 7 aivrl 2016 - art. 1)*

Article 25 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute psroenne tiatilure d'un cmtope posnenerl de fomotarín a la possibilité de dseoipt d'un prpoeasst d'orientation, de fforaoimn et de compétences qui lui est propre. Ce ppssoart rnescees les footamirns et qiliaifuntacos siieuvsnas le crdae de la fmioatarn iniitlae ou continue, ansii que les aicqus de l'expérience slceutsiepbns d'aider dnas son otrnaoitien professionnelle. Le psasport fimooartn renecse nmmonmaett : ? les diplômes et ttiers onbteus au cours du crusus de fanroitoms iitnlaie ; ? les expériences poseilefonrnrlses aqiseucs lros de seagts ou de fairomotn en eerpitnrse ; ? les diplômes, ttiers à finalité polosfnrsilenee ou ctafcieris de quliaafioctin pinelolofessnre validés par la CNPE de la branche, ainsi que la qicaailoftun supérieure obenute dnas le cdare d'une fitomroan ; ? les activités toraeutls exercées. Le salarié puet ctuenlsor son paeprosst sur le stie www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 26 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les snagaeriits cieformnnt l'importance de la viotaalidn des acuiqs de l'expérience, noammntet dnas le crade du dpiistof législatif et réglementaire en vigueur. Les sgeiaraitns cinnevnonet de priouusve l'impulsion donnée au développement de la viadtolian des aicqus et à l'organisation d'actions qtliafeuians débouchant sur une ccietaiofritn des compétences. Les srniigateas s'engagent à développer l'information des salariés et des erienreptss sur les dipitosifss en vgiiuer ou cuex qui pnarierot être mis en place en ratoilen aevc les équipes de l'OPCA 3 +, ou tuot aurtre OCPA qui s'y substituerait. La vlaodtiian des auqics de l'expérience (VAE) pmreet de friae reconnaître son expérience neamnmtot pnsienloelsfore ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, aifn d'obtenir un diplôme, un trie ou un cttraieft de qaiafuociitln professionnelle. La viaiotladn des auqics de l'expérience est un dirot overut à tuot salarié jifsuiatnt d'une expérience pssorfelennoie (salariée ou non, bénévole ?) de 3 ans en cnotniu ou en discontinu, en rparpot aevc le cotnneu de la cftiaiertcoin (diplôme, trie ?) envisagée. Les salariés en cantort à durée déterminée pueevnt bénéficier d'un congé puor VAE dnas des ctiononids particulières : ? ils dnevoit jtfuieisr d'une ancienneté de 24 mios (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quillee qu'ait été la nrtaue des catnorts sescicufss au cruos des 5 dernières années, *dont 4 mios (consécutifs ou non)*

suos ctnroat de tiaavrl à durée déterminée, au crous des 12 drrneies mois (1) ; ? ils perçoivent une rémunération calculée seoln des règles iuqnetdis à celles prévues pour le CIF-CDD. La VAE s'applique en pinpcire à l'ensemble des diplômes et traits à voactcion peonlefirlnsoe ainsi qu'aux ctteaicrifs de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est smsouie au fiat que la ccttriiiaefn visée siot itncrsie au répertoire ntoainal des cteiniatiofcrs professionnelles. La VAE se déroule soeln différentes modalités : ? évaluation de la validité de la dmdneae ; ? aaepecmgmnconet pour aider le cndadait à csitneuotr les pvruees (modalité facultative) ; ? cotsuotintin d'un deossir par le cdidaant qui rectrae précisément son expérience ; ? réunion d'un jury, aevc eritnteen éventuellement ; ? et, lrsouge ctete procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, msie en suaitotn peelonfssrnolie réelle ou reconstituée. La VAE puet être organisée dnas le cdrae du paln de fotrioamn de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour vdlioatatin des aiucqs de l'expérience.

Dans le crdae du paln de firotmaon

L'employeur puet décider d'inscrire des atcnos de VAE dnas le paln de fitooamn de l'entreprise. Aifn de mrette en ?uvre de telles actions, une cenoonvitr diot être cuncole ertne l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui iertnevn (nen) t en vue de la viloidatan des acquis du candidat. Le salarié bénéficiaire des aointcs de VAE crnsevoe son suattt (rémunération, ptoctioen sicolae ?) et dreemue suos la snbiduoortan iquidruie de l'employeur. Une particularité ttoifeous : la vioaidtlan des acuiqs de l'expérience ne puet être réalisée qu'avec le cteeennonsmt du salarié. Son rfeus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne ctuitose ni une faute ni un mitof de licenciement. Le fcnneaiemt des atnoics de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le bduegt firaomton cndreansport ou par l'OPCA 3 +. S'imputent sur ce bgeudt : ? les fiars rifatels à la voadliatin organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une cfcaoitteiri et à l'accompagnement du canadidt dnas la préparation de cttee valaitiodn (ces firas snot cuex indiqués dnas les cnionventos de VAE) ; ? la rémunération des salariés, dnas la litime de 24 heuers par bénéficiaire d'une aocin de VAE.

Dans le cadre du congé pour vialdaoitn des aiucqs de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 hueers de tpmes de tavaril (consécutives ou non), le congé de vaiaditoin des acuiqs de l'expérience est accordé à la ddmenae du salarié, sur atiaosouitrn de l'employeur. Le salarié puet dmadneer ce congé pour ppretiacir aux épreuves de vailodtan et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation. Sa dnmdae d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au puls trad 60 jruos anavt le début des ationcs de validation, diot préciser : ? le diplôme, le titre ou le ceifciatrt de qiocaaifluitn visé ; ? la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la cicrftaieoin ; ? les dates, la nraute et la durée des aocnns de vatiadoin des acuiqs de son expérience. L'employeur ionmrfe le salarié par écrit de sa décision dnas les 30 jruos qui senuivt la réception de la dedmnae : acrocd ou rreopt motivé de l'autorisation d'absence. Le rpoert ne puet excéder 6 mios à cmpeotr de la ddaneme du salarié. Après un congé pour VAE, le salarié ne puet prétendre, dnas la même entreprise, au bénéfice d'un nuoaveu congé VAE anvat 1 an. A la damdene du salarié, le FIGCNEOF dnnot l'entreprise relève puet pnrerde en carhge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lros qu'il a ontebu de cet orgasnmie la prsie en caghr des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à cllee qu'il aurit reçue s'il était resté à son potse de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

(1) Mtos : « dnnot 4 mios (consécutifs ou non) suos coatrnt de trviaal à durée déterminée, au cours des 12 diernres mios » du sixième alinéa de l'article 26 eulcxs de l'extension en aaiitcplopn de l'article R. 6422-7-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 airvl 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aclirte complète les diootipsniss de l'accord du 5 obrtoce 1988 retailf à la création de la CPNE. Les signataires, sioeucux d'assurer la réussite de la msie en ?uvre du présent accord, enentednt réaffirmer l'importance des tuavarx de la CNPE et rneorcfer ses mosisis conformément à la législation en vigueur. Ils rnlepeapl ansii les mnsisois confiées à la CNPE : La CPNE, ernte autres : ? siut l'application de l'accord sur les objectifs, priorités et les menoys de la fromitaon pselrlnneofiose ; ? eixmane cqahue année l'évolution qtiavaniutte et qtaulaitve des epilmos et des qlioifiutncaas professionnelles, en tenant cpmote des tvuraax de l'observatoire des métiers et des quitafliaocnis et réfléchit aux monyes d'action pour aapncmgocet et acpineitr ces évolutions ; ? étudie la msie en ?uvre des doonipsiitss savietuns : « preaposts frimooatn », ettrieenn professionnel, vlaaiotdn des aiucqs de l'expérience ; ? réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la msie en ?uvre de cet accrod et le développement de la fmtoiraon dnas les PME-PMI et les eierpsretns araastiels ; ? définit et met à juor les publics, les durées, les critères, les mnnotnats de psrie en crghae dnas le cdrae de la msie en ?uvre des caontrrs et des périodes de professionnalisation, du DIF, de la foatromin tutoarle et la fioatmrn à l'entretien pinsnesoeforl ; ? met à jour, en tnat que de besoin, dnas le cadre des ctanorts ou périodes de professionnalisation, les liests des bénéficiaires prioritaires, qfaiilucaions porsnfioeellenss recneous par la CPNE, des faionomts particulières ; ? élabore des rdaonnicoemmtas en fauevr de l'égalité d'accès à la ftoiomarn prsnslifoeole des hemoms et des fmeems ; ? réfléchit aux menoys de fiarsvoer l'accès des peronness handicapées à l'ensemble des diotfsisps de faoiotrmn ; ? définit la litse des bénéficiaires prioritaires, des qniafiltcoais preoeoslslfienns reconnues, des fnoomrtais particulières, des diplômes ou des tirtes à finalité peflsolrnosinee ; ? définit les otrreaotniis anelnelus en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et villee à l'exécution de luer msie en ?uvre au meoyd d'actions tleels que : ? sieiilostbiasnn des jeunes, de luer famille, des eertienpsrs ; ? frootaimn des maîtres d'apprentissage et des tueutrs ; ? création d'outils pédagogiques inaotnvns ; ? puet décider, sur ptriooopisn éventuelle des oagnsierns giintroseans des CFA du stcuere : ? des orerveuuts ou des furremtees de scinoes ; ? des ctooniidns générales d'admission des atpprnies ; ? de l'organisation et du déroulement des faorotnmis ; ? met à juor la ltise des CFA bénéficiaires des tasetnrfrs de fdnos de la professionnalisation. Sauf oostipipn par écrit et dnas les 15 jrous suianvt la réunion de la CNPE d'au mnios trios onrtsaaniioqs syndicales, les décisions de la CNPE snot tnmsiras à l'OPCA 3+. Ces priorités et critères snot mis en ?uvre et svuiis par l'OPCA 3+, ou tuot arute OCPA qui s'y substituerait, et snot mentionnés dnas un dcueonmt de l'OPCA 3+, ou tuot ature OCPA qui s'y substituerait, tinet à disiotospn des erisrpeetns et salariés rnaelvet du champ du présent aocrocd et qui précise les coioindtns d'examen.

Article 28 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 28.1 - Mise en place de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il a été institué un orsraoteibve pecopirtsf des métiers et des qfiataiuncols pour amacopncger les epserrtenis de la frtbacaiion de l'ameublement dnas la définition de lrues peitloquis de fatmrooin et les salariés dnas l'élaboration de lerus pteorjs professionnels.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la Commission nationale de l'emploi (CPNE) : ? de recueillir et de rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans les branches pénétrantes 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 syndicales d'employeurs et de salariés concernés.

Article 28.3 - Fonctionnement de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de dialogue où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de dialogue et les modalités de participation aux réunions sont ceux fixés à la CPNE. La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, 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+ assignée 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 opérationnelle ». L'observatoire rend compte périodiquement à la CNPE des travaux qu'il réalise, notamment par 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la péréquation des dépenses de la section professionnelle d'ameublement/ bois de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait. (1) Il est possible pour la section professionnelle d'ameublement/ bois d'activer annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les mycos communs, notamment les études statistiques et prospectives. Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de 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 assignée en qualité de comité paritaire de pilotage. L'observatoire peut bénéficier, selon les termes de la convention d'objectifs et de mycos 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is being applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 de collecte de la taxe d'apprentissage (OCA). Néanmoins, les entreprises signataires les invitent, en cohérence avec la politique de formation de la branche, à verser leur contribution à l'OCA de branche : OPCA 3+ à compter du 1er janvier 2016 et à flécher 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, une portion 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 fonctionnement des CFA désignés par la CPNE. La CNPE propose chaque année à la section paritaire pénétrante « 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 tous 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 chaque année de ces versements non affectés 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

A compter du 1er janvier 2015, les entreprises enrôlées dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies. L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage minimal 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 conclut pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions du code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés verse au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours des années couvertes 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 prise en charge par l'OPCA 3+, ou tout autre 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 suivante celle au titre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 34 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'OPCA 3+, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les smomes collectées sloen les modalités snuveaits : Pour les epetisnners de minos de 10 salariés, la cttsoaioin de 0,55 % se cpmoose : ? d'un veremnest au minos égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au tirtre du fnenmneicat de la poaftsiorninsalsein ; ? et d'un vmnenset égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttiredu feaennmicit du paln de formation. Pour les enirseepts de 10 salariés à minos de 50 salariés, la caisttoon de 1 % se cmopsoe : ? d'un vnsermet au monis égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au tirtre du fnnimaneeet du congé iuidinedvl de ftaoomirn ; ? d'un vmreenest au minos égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au trtie du fenimenant de la prfaiiossaetonoinlsn ; ? d'un vrensneet au monis égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttire du fneeachnmnit du paln de forioatmn ; ? d'un versmeent au minos égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au trite du feinacnmnet du cmptoe pnoenresl de fromitoan ; ? d'un vemsrent au monis égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au tirtre du FPSPP. Pour les etirseeprns de 50 salariés à mnios de 300 salariés, la ciosatiotn de 1 % se cmoospe : ? d'un versenemt au mnois égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttire du femcnaneit du congé iievuniddl de fotaimron ; ? d'un vremeesnt au minos égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au trtie du fnceaemnnit de la psinrafoiaslnteoson ; ? d'un vneesmrt au minos égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au ttire du faimennenct du paln de ffromiaon ; ? d'un veseermnt au mnois égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au tirtre du fmeccnaeint du cotpme pesonnerl de froaotimn ; ? d'un vrneseemt au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au tirtre du FPSPP. Pour les entrpsries de 300 salariés et plus, la cirouttbonin de 1 % se cmopsoe : ? d'un vmrnseet au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au trtie du fiannenmect du congé idvndieuil de fooamtirn ; ? d'un versmneet au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au tirtre du fnnienmeact de la pfsesiaiorsotoialnn ; ? d'un vsrnemeet au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du feenamnnctit du compte pneroenl de frotoamin ; ? d'un vesenremt 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À compter du 1er janvier 2018, les entreprises embauchant dans le cadre d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3 %, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution cotntributive de 0,50 % de la masse salariale brute N - 1 au titre du plan de formation.

L'obligation ctloennolvnneie est versée en duex fios : ? 0,30 % au 30 arvil ; ? 0,20 % au 30 septembre.

Cette dosotispin n'est valide que pour la durée de son objet, s'ot jusqu'au 31 décembre 2019. À cpetmor du leimadnen de cttee date, ctete dpoisootin srea caduque.

Article 33 - Durée

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 34 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dispoisiotips des aterilcs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acord srea déposé en duex exemplaires, dnot une vrseoin sur spruopt peapir signée des paierts et une viesron sur spruopt électronique par la ptriae la puls digintele auprs des sveecirs craunetx du mrsniite chargé du travail. La ptriae la puls diitnelge rrtmteea également un emepiarlxe de l'accord au gffree du cienosl de prud'hommes de Paris. En outre, un eaxeilrpme srea établi puor cuqahc partie.

(1) En même tmeps que le dépôt effectué dnas les cdnnitoois ci-dessus définies, les peirtas saatgrniies s'engagent à ecffueter les démarches nécessaires puor en oetbinr 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord entre en vigueur le premier jour qui suit son dépôt.

Annexes

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe I Forfaits puor la pisre en crghae financière par l'OPCA 3+, ou tuot ature OCPA qui s'y substituerait

Les plaodnfs des ffiarots hoairers pour la psrie en caghre par l'OPCA 3+, ou tuot atrue OCPA qui s'y substituerait, au ttre de la seicton pnlooesolnsersfe prtriaiae « ameublement/bois » snot fixés comme siut dnas la msure où l'entreprise saitsaift au vnmeesret de ses obaiitognls légaes et conventionnelles. En ce qui crnonece les ctnatros de pofnisisanaielosorn : ? 22 ? dnas la ltimie du coût réel justifié pour les ctrtaons clncous en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un trite psieosnfernol mis en palce par la bnacrhre ; ? 15 ? dnas la lmtiie du coût réel justifié pour les aontics de faotriomn s'inscrivant dnas les priorités de la bnchrae ; ? 10 ? dnas la lmtiie du coût réel justifié pour les arteus contrats. En ce qui cnnrcoee les périodes de pasioessfaonrtlinion : ? 15 ? dnas la litime du coût réel justifié pour les acinots de frotoiamn réalisées en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un ttre pnrferonoseliss mis en pacle par la bahnrc ; ? 10 ? dnas la litime du coût réel justifié pour les aurets anicots de formation. En ce qui cencrone le paln de friamton pour les ersnrpeiets de monis de 10 salariés : ? pour les eirsnrperets de mnios de 10 salariés, sueels les aiotcns de frotmioan exenrts snot persis en caghre à hauteur de 30 ? par huere de ftamiroon et par sgaiatire dnas la litmie des coûts réels justifiés aevc un pnolafd de fnmicaneent de 2 500 ? par an et par entreprise. En ce qui cnchoree les coûts liés à l'exercice de la fcnotion ttlorluae : Pour pemtrette le développement des antcois de famiorotn à l'exercice de la ftoicnon tolarute et rernocfer la fmitooran en sttouaiin professionnelle, l'OPCA 3+, ou tuot atrue OCPA qui s'y substituerait, puet pderne en charge, dnas le carde de la professionnalisation, les fmontarios de ttrueus dnas la lmtiie d'un stgae par salarié tuos les 6 ans asini que les coûts liés à l'exercice de la fotcoinn tottrlaue dnas les cnodtinois sinevaus : ? les dépenses exposées pour la fimroaton du ttueur pvenuet être pirses en caghre par l'OPCA 3+ dnas la lmitie de 15 ? par huere de foomitran pour une durée mlmaxiae de 40 heures. Ces dépenses cpomnnneert les fiars pédagogiques, les rémunérations, les castiionots et ctboiouinrnts silcoeas légaes

et cvlltenenneoonis ainsi que les firas de tnrsaropt et d'hébergement ; ? dnas la limte d'un pofanld de 120 ? par mios et par salarié en cnrtat de poisernlosiaotisanfn (dans la limite de trois par tuteur) puor une durée miaxamle de 6 mois, l'OPCA 3+, ou tuot atrue OPCA qui s'y substituerait, puet pdnrree en cghrae les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce pofland musneel de 120 ? est majoré de 50 % lqsroue la pesrnone chargée de l'exercice du truatat est âgée de 45 ans ou puls ou acgmocape une prennose mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du cdœ du travail. Missions prseis en carhge : ? accueillir, aider, iomfnrer et guider les bénéficiaires de ces cnortats ; ? oensgiarr aevc les salariés l'activité de ces nvuaeoux embauchés dnas l'entreprise et cbtueinror à l'acquisition des savoir-faire pnfneesrools ; ? aursrer la liosain aevc les ornigamses chargés de la fitormoan ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise. En ce qui cnecone la framtioon à l'entretien pfirsoeensnol et à l'entretien de senodce pitrae de carrière : Dans le carde de la msie en palce de l'entretien ponsonsfeeril et de l'entretien de sdecone ptiare de carrière, la seciotn piflnolrssoenee pitraaire ameublement/bois de l'OPCA 3+, ou tuot aurtte OPCA qui s'y substituerait, arssue la prsie en chrage des aniotcs de foratmion dnas les coniidnots stvnueas : ? cahque pensnore chargée de la msie en ?uvre de cet ertieetnn puet bénéficier, une fios dnas sa carrière, d'une ftromaion à l'entretien psrifnnoeeosl pisre en caghre sur le « 1 % » ; ? foaifrt hraoie maixumm : 12 ? dnas la limite de 14 hreues maximum.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe II Liste des faotimrons éligibles au CPF reneeuets par la CPNE

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
CQP	« Cutocudner de matériel automatisé puor la fciiroatabn de l'ameublement »	V
CQP	« Fiinoints de l'ameublement »	V
CQP	« Grneiaussr en siège citarnopeomn »	V
CQP	« Tuteur en etispnrree »	V
CQP	« Piltoe de lnige automatisée puor la fibicoaartn de l'ameublement »	IV
CQP	« Pitloe de matériel numérique puor la fciatbroian de l'ameublement »	IV
CQPI	« Aegnt lqtusiioe »	V
CQPI	« Cnduuotecr d'équipement iderisnutl »	V
CQPI	« Opérateur de mecnaitnane iedusltirnle »	V
CQPI	« Opérateur qualité »	V
CQPI	« Tehinicecn de mietcaanne iudsnnlritee »	IV
CQPI	« Tecinehcin de la qualité »	IV
CQPI	« Antiumaer d'équipe diamnoe iunetdsirl »	III
CQPI	« Vnete coeinsl en mgiaasn »	IV
CQPI	« Vtnee csoneil à dcntiase »	IV
TC	Poseur, anecguer de ciniuess et sealls de bains	V
TC	Vendeur, aneecgur de cseiunis et saels de bains	IV
CTM	Ebéniste	V
BTM	Ebéniste	IV
BTMS	Ebéniste oitopn : pcienootn et foitaibracn de mobiliers	III
BTMS	Ebéniste otpoin : rtituesraaon de mlboiier et d'objets anciens	III
BM	Ebéniste	III

BTM	Tapissier décorateur ootpin : couture	IV
BTM	Tapissier décorateur oitopn : garniture	IV
BM	Tapissier décorateur	III
TP	Agent(e) de fcbitaoran industrielle	V
TP	Agent(e) d'installation et de menancnitaes des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installations et de meiahncs automatisées	V
TP	Couturier(ère) d'ameublement	V
TP	Electricien(ne) de mneacatnnie des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Menuisier d'agencement	V
TP	Menuisier de ftiriaabcon bâtiment ameublement	V
TP	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en cmomndae numérique	V
TP	Poseur de mnieereusis et d'aménagements intérieurs	V
TP	Poseur inealstltuar de menuiseries, feertmuers 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 mlbeoiir d'art	IV
TP	Technicien de catheindr aménagement finitions	IV
TP	Technicien en msiieenure et acgnemenet intérieurs	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier en usage	IV
TP	Technicien(ne) de meaannctnie industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de puicrdoton industrielle	IV
TP	Technicien(ne) des matériaux composites	IV
TP	Vendeur(se) csineol en magasin	IV
TP	Chargé d'affaires bâtiment	III
TP	Conducteur de taruvax aménagement finitions	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en gtseion de production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en poiocrtidun industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) de mntcanneaie industrielle	III
BEP	Bois otpoin fciibataron bios et matériaux associés	V
BEP	Bois otpoin mrueisne agencement	V
BEP	Agencement	V
BEP	Métiers d'art, tapissier, tapissière d'ameublement	V
BEP	Métiers des svceires administratifs	V
BEP	Aménagement finition	V
BEP	Plastiques et composites	V
BEP	Facteur d'orgues	V
CAP	Menuisier en siège	V
CAP	Emballleur professionnel	V

CAP	Cannage et plaalige en ameublement	V
CAP	Arts du bios oitpon A : spuculetr ornementiste	V
CAP	Arts du bios otpoin B : tourneur	V
CAP	Arts du bios otioptn C : marqueteur	V
CAP	Ebéniste	V
CAP	Menuisier fabcnriat de menuiserie, meoiibl 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 fielule ornementiste	V
CAP	Facteur d'orgues	V
CAP	Conducteur d'installations de production	V
Bac pro	Artisanat et métiers d'art otioptn : ébéniste	IV
Bac pro	Technicien misuenier agenceur	IV
Bac pro	Technicien de fiaciortabn bios et matériaux associés	IV
Bac pro	Agencement de l'espace architectural	IV
Bac pro	Artisanat et métiers d'art oioptn : tesisaipr d'ameublement	IV
Bac pro	Pilote de ligne de production	IV
Bac pro	Aménagement et fntiionis 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 otipon teiaipssr 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 rtaeonlis client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de puridots industriels	III
BTS	Aménagement finition	III
BTS	Design de produits	III
BTS	Design d'espace	III
BTS	Assistant de geisotn de PME-PMI à référentiel cumomn européen	III
BTS	Services iuqtionafrems aux organisations	III
BTS	Assistant de manager	III
BTS	Maintenance industrielle	III
DMA	Habitat ooiptn : décors et mobiliers	III
DMA	Habitat otipon : onermtnes et objets	III

DMA	Décor acrrtucathiel otoipn A : danmoie du tertamneit plstiaque et de la transparence	III
DMA	Décor aacetrhrutil opiton D : daonmie des matériaux de synthèse	III
DMA	Habitat ooiptn raoiarstteun de mobilier	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, rsesurcoes humaines, comptabilité, informatique?	III
LP	Commercial, marketing/vente, développement export	III
LP	Création, conception, dgsien ameublement	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
LP	Management/communication	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ruserscoes humaines, comptabilité, informatique?	II/I
MA	Commercial, marketing/vente, développement export	II/I
MA	Création, conception, diegsn ameublement	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/Communication	II/I
Certif.	Formation des mmeerbs du CHSCT	A
Certif.	Sauveteur stsuercoie du tvairal (SST)	A
Certif.	Maintenir et altcseuair ses compétences SST (MAC)	A
Certif.	CACES R389 (chariots automoteurs)	A
Certif.	CACES R386 (PEMP)	A
Hab.	Habilitation électrique	A
Certif.	TOEIC lnttiesig 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 ifimquaronte et itennret puor atudels (B2I)	B
Certif.	Passeport de compétences iinqafmrtoe européen (PCIE)	B
Certif.	TOEFL	B
Certif.	Cambridge	B
Certif.	Voltaire	C
Certif.	5 jours puor entreprendre	C

CQP : certificat de qualification professionnelle. CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches. TC : titre certifié (enregistré RNCP). CTM : certificat technique des métiers (enregistré RNCP). BTM : brevet technique des métiers (enregistré RNCP). BTMS : brevet technique supérieur des métiers (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Annexe III Liste des formations portées au titre de la
pénalisation des formations retenues 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 juridique social
	Les techniques représentatives du travail
Commercial, marketing/vente, développement export	Animer et développer un réseau de distribution
	Assistant commercial
	Concepteur, agenceur, vendeur, installateur (cuisine, salle de bain, rangement, espace tertiaire)
	Vente/négociation
Création, conception, design ameublement	Dessin perspective
	Conception
	CAO
	Dessin industriel
Gestion de production	Planification
	Organisation et gestion de la production
	CFAO, GPAO

Avenant n° 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Fabrication de mobilier, d'agencements et ouvrages à tuyaux	Programmation de machines à commande numérique (dont 5 axes)
	Productique et automatismes
	Coupe automatique et fabrication de sièges ou literie
	Garnissage de sièges contemporains
	Garnissage traditionnel
	Finition et traitement 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)
	Aluminage (facture d'orgues)
Maintenance	Traitement des métaux et des plastiques (préparation, lavage?)
	Automate programmable (exploitation et programmation)
	Pneumatique
	Mécanique
	Méthodologie du dépannage
	Maintenance préventive et curative
	Electricité industrielle, électronique
Techniques d'agencement et de pose	Aménagement des espaces de vie
	Pose et installation de mobiliers
	Agencement, décoration
	Matériaux, équipement
QSE	Amélioration continue
	Qualité
	Sécurité
	Environnement
	Ergonomie, gestes et postures
Management/communication	Gestion de conflits
	Animation d'équipes
	Conduite de réunions
	Entretien professionnel
	Prise de parole en public

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FG FO FNCB CFTD FIBOPA CFE-CGC

Article 1er - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A ctpmeor du 1er juin 2015, l'article 7 bis intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit.

« A. ? Bénéficiaires et gntareais mnntaeiues

En cas de coteisasn du canrott de traaivl non consécutive à une fatue lduore et onvurat doit à prsie en cgahre par le régime orotblgiiae d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2, bénéficie du meintain à trtie gaiutrt des gaintears prévues aux acriltes : ? acitrlle 5 ? Décès et invalidité aobsule définitive ? ; ? atlcrie 6 ? Aaalcliton d'éducation ? ; ? alticre 8 ? Incapacité de tviaarl et invalidité ?. Les geatinars munieteans au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vuiegur dnas l'entreprise. Les dtiros granatis par le régime de prévoyance au tirtre de l'incapacité tioeamprrre et de l'invalidité ne penevut cruindoe l'ancien salarié à peovcierr des indemnités d'un mantnot supérieur à culei de l'allocation ntete du régime oogiabrlite d'assurance chômage à lqelluae l'ancien salarié oruve dorit et qu'il aiurat perçu au tirtre de la même période. L'employeur silgane le minetian de ces gaaetrnis dnas le cferiiaat de tvaaril et iofmnre l'organisme asueursr de la cssoaiten du catornt de travail. L'indemnisation de l'incapacité de tvaaril ieeirnnvt à copetmr du 61e juor d'incapacité de tarvail cunointe médicalement constatée et orvanut dorit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, qluele que siot l'ancienneté du salarié à la dtae de cessaiothn du crntoat de travail. Le dsioitiispf de portabilité s'applique à touets les cntsoiesas de coatnrt de traavil svrnaent à ctemopr du 1er juin 2015.

B. ? Tteimearnt de bsae

Le tmnieaetrtr de bsae snrveat de bsae au ccalul des pseatnroits est celui défini à l'article 4 étant précisé que la période pisre en cmotpe est celle précédant la dtae de rrupute ou de fin du cnaortt de travail. Puor la détermination du tenarteimt de base, snot lelexucs les seomms liées à la rruptre ou à la fin du cnroatt de tavaril (indemnités de licenciement, indemnités cntasroiemps de congés payés et teuots aertus smoems versées à trite exceptionnel).

C. ? Durée et lmiites de la portabilité

Le mnaitien des gatnreias est aplblapice à cmeoptr de la dtae de ciaseostn du catnrot de tarvail et pdnnaet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du derneir croatnt de tviraal ou, le cas échéant, des dneerirs cttraons de tvaaril lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aroidnre au nrbone supérieur, snas pouuivr excéder 12 mois. Le bénéfice du mniatien de ces gnraiates est subordonné à la cotidinon que les doirts à cuorutreve complémentaire aneit été outvers cehz le deinrer employeur. L'ancien salarié jifstieue auprès de son ogirmsnae assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de minitaen des garanties, de ses droits à l'assurance chômage. La soispeusnn des aotoalnlics du régime obirtagiole d'assurance chômage, puor cusae de midaale ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du mtinaein des gaairnts qntasroie pas prolongée d'autant.

D. ? Cas puietrialcr des ltnieeinmcacs économiques et cioessatn d'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un lncieimeecnt puor mtoif économique ou en cas de prtee d'emploi par stuie de coteaisn d'activité de l'entreprise adhrerente, il est cvnenou les dioisopisnts sainvuets : ? la durée mxmailae prévue au deuxième pprgraahae du C ci-dessus est portée à 18 mios ; ? le plmnrneooegt de durée au-delà de la durée

de la portabilité ne cvorue que le mteiiann des gaieratns prévues à l'article 5 ? Décès et invalidité aluobse définitive ?.

E. ? Fennaenicmt de la portabilité

Le fenenicnamt de la portabilité fiat ptiare intégrante de la citasooiin prévue par le présent régime. Un bialn d'application du dposiitsf de portabilité srea établi lros de la présentation alunnlee des résultats du régime de prévoyance.
F. ? Camoumitoicnn

La nctioe d'information établie par les osnamregis aursseurs et rsmeie au salarié par l'employeur mteinrneona les cniidotis d'application de la portabilité.

G. ? Cgennhaemt d'organisme aursuser

En cas de cahngmeent d'organisme assureur, les psnoetairts en corus snot mintaeuens par le précédent onisamrge assureur. Les bénéficiaires du dpssoitiif de portabilité revalent des présentes siuptniaols sonert affiliés dnas les mêmes ctioonidns auprès du nuoevl omsgriane 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Est précisé que la liitme d'âge ratilvee à la srcaveunne de l'invalidité aosulbe et définitive de l'article 5 (A) de l'accord, prarpaaghe « Invalidité asolbue et définitive », n'est pas appliquée. En conséquence, le paparahge en qstueion s'écrit : « L'invalidité aslbuoe et définitive entraînant le cnsmsaleet en 3e catégorie d'invalides en alpitaioepn du décret n° 60-993 du 12 seprbmte 1960 et de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, dnnoe leiu au paieemnt anticipé au cpiatal ci-dessus défini. »

Article 3 - Application de l'avenant n° 6
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annaevt enrte en aiocitplpan le 1er juin 2015. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auuel il s'intègre. Son eneixston srea demandée par la piate prtnaolae au nom des signataires. Copie du récépissé de dépôt luer srea adressée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt a puor oebjt de midioefr le mteinian des gertnaias prévues par le régime de prévoyance de la firciataobn de l'ameublement (PREVIFA) mis en pcalle par l'accord du 26 arvil 2005 en aliaipcpton de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scliaoe (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relviat à la sécurisation de l'emploi). Il a également puor oebjt de préciser les coinotnids d'attribution du caitpal décès versé par attiniapicon en cas d'invalidité ablsoue et définitive. Il a été clnocu ce qui siut :

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 FNCB CFTD 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 autant de membres pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche. Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

? la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisations syndicales 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 professionnelles 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée : ? aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignées, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1er ; ? à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elle de constituer leur délégation dans les limites fixées 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 limites fixées à l'article 1er. Les organisations professionnelles d'employeurs organiseront de leur côté leurs réunions préparatoires. La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire interviennent la date, le lieu et la durée de la réunion. Chaque organisation syndicale de salariés représentative organisera 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

cleaning is beeing applied

Les faits engagés par les représentants des organisations 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 termine avec la signature de l'accord collectif d'un organisme paritaire collégial agréé interbranches. Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes indiqués par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DFEI et OPCA 3+ représentant les branches professionnelles de l'industrie manufacturière ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour évaluer 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 cabinets 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 exorbitaire 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 lues 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 tripartites 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 :

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA UNAMA
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC CFDT construction bois FG FO construction

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux 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 sauront mieux une nuance d'importance à la portée 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 tous les activités qui en relèvent dans le cadre du présent accord 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins 50 salariés (e) s de leur obligation légale d'être représentés 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 sections syndicales 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 relatives à l'égalité professionnelle et aux mesures patternées la seules 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son existence 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 minima de branche.

Chapitre II Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie en raison de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, orientation des métiers de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales et continues?

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou en raison des 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les parties conviennent de s'engager à ce que soient notifiés par les entreprises les données relatives à l'égalité professionnelle :

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 ancienneté et si possible selon la grille de classification ; ? répartition des effectifs par âge, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification

Les parties s'engagent à développer dans le cadre du pilotage de l'observatoire au sein de la branche professionnelle (SPP), à mettre en place le recueil 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 ancienneté 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 titres (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 femmes et hommes qui ne seraient pas justifiées, d'en identifier les causes et de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

Article 6 - Outil d'évaluation à destination des entreprises
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

cleaning is beeing applied

Un gdiue purqiate à ditiseonatr de l'entreprise srea rédigé à l'initiative de la ptraiie patronale. Il srea présenté en cmooismsin paiairtrie notlaine de l'emploi.

Chapitre III Déroulement et évolution de carrière

Article 7 - Le recrutement
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peitearanrs soiuacx de la bachnre amrifefnt que les critères rtenues puor le rcetueemrnt dneviot être snemetitcrt fondés sur les compétences et les qlifotaciianus des candidat(e)s. Les offres d'emploi itreenns et eetnerxs doinevt s'adresser, snas distinction, aux femems et aux hommes. Les psrocuses de recrutement, qu'ils sneiot exrneres ou dnas le crdae de la mobilité interne, se dérouleront dnas les mêmes coiintodns puor les fmemes comme puor les hommes. La prat rptsveciee des femems et des hemoms parmi les candidat(e)s ruenets diot tendre, à compétences, expériences et plorfis équivalents, à cdprsroneoe à la représentation des fmmees et des hmomes parmi l'ensemble des candidat(e)s. Au cuors de l'entretien d'embauche, les iionaorftnms demandées suos qqelue fomre que ce siot au/à la candidat(e), à un emlopi ou à un sgtae drvnoet aivor puor finalité d'apprécier sa capacité à opcccur l'emploi proposé et présenter un lein dcriet et nécessaire aevc l'évaluation de ses auetpitds professionnelles. L'employeur ne diot pas prrdene en considération l'état de gssrsoee d'une fmme puor ruefeser de l'embaucher ou mtetre fin à la période d'essai.

Article 8 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peaitrs relapnpelt que les négociations aenelnuls de bahrnce sur les miimna cntnioelnoevns sont, par principe, égalitaires et non discriminantes. En ce qui concerne, la ptiilouqe salaaarie des entreprises, eells rpelpneat que : ? les différences de rémunération constatées ertne les feemms et les hemoms ne se jisfitneut que si elels snot crenomofs aux dpooiitniss légaes en vguuer ; ? les eerentrspis dnioevt s'assurer, nmmtatnoet lros de la négociation alunelne oirolgtaibe sur les salaires, que les éléments de rémunération des fmmees et des hmmeos snot établis sloen les mêmes critères ; ? une négociation diot aivor leiu caquhe année à l'initiative de l'employeur, dnas le carde de la négociation sur les salaires, aifn de définir et paermrmgor les mseuers prateetrmt de smruappir les écarts de rémunération constatés ; ? les eprersneits concernées par la négociation visée ci-dessus denvioit merte en ?uvre, à cet effet, les mnyeos les puls appropriés ntinaomemt en trmees de données sleraaials pertmneatt de mersuer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles meesrus cvcreiotrs ruetnees ; ? les écarts de rémunération ou de sialrae de bsae ne rapneost pas sur des éléments oicefbtjs dovient être supprimés. Les ptejars soulignent, en outre, que le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé ptrneaal d'éducation, d'un congé de présence pntlraee ou de setuoin fmaiall ne cuttosnie en aucue façon un élément otibjecf punoavt jtsiufeir une mirdone rémunération y cpirmos la ptirtipocaain et l'intéressement conformément aux dossotpniiis législatives en vigueur. Elles rlepnaptelt qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la stiuie du congé de maternité ou d'adoption est majorée des aeimtagotunns générales aisini que de la mnnyoe des amtetunoignas idndvuelelis perçues pnanedt la durée de ce congé par les salarié(e)s, fmeems ou hommes, renvealt de la même catégorie professionnelle. Les présentes dipososiitns sernot systématiquement rappelées dnas les adcorcs alnneus poarntt rroatsaioilven des minmia cenlnvotnnoies de la bcrnhæ de la fticoaraibn de l'ameublement. Il est eifn rappelé que la loi prévoit des inetdciuras de svuii sur la sitaotiun comparée des femems et des hmoems en matière de rémunération. Ceux-ci

seonrtt précisés dnas le gdiue pqrtaue à danetotiisn des entreprises.

(1) *Atlcrie étendu suos réserve du rsepect des dionsitopsis de l'article L. 3221-6 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jeuillt 2018 - art. 1)*

Article 9 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entretien professionnel, ctsnoutie le mnomet privilégié preadnt lqeul le/la salarié(e) puet échanger aevc son rpbnelosae hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses bneosis en formation.

Cet etientern diot pettermre au rnspselaboe hiérarchique, dnas le carde de la gotiesn optimisée des compétences, de pndrree en compte, dnas l'organisation du tvarail de l'équipe, les cetoratinns liées, natmoenmt à la vie flilmaiae des salarié(e)s.

Article 10 - Évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les esptriernes dnveort prdrnee des muesers puor que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé peaartnl 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cehts d'entreprise et cardes dtneiriags pdrernont en compte, dnas la meurse du possible, les onalibgtios des salarié(e)s liées à luer vie fimlaliae dnas l'organisation du tpems de tiaavrl :

? des horieras de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, aifn que les pnnseres concernées puinest oiraensgr luer vie fimillaae ; ? oirgnsear le tvarail en reenscatpt les délais de prévenance puor la gostein et la mcoiotiafdin des plannings, conformément aux dtoisioinsps légaes et cteneeonloivlnns en viguer ; ? pnerdre en cotmpe l'impact des tchoeoneilgs de l'information et de la cicnatmooumin dnas la gosietn du tpms de tavairl aifn de vileler à luer uastioiitn dnas le rsepect de la vie polsnnreele et des temps de rpoes 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ciomtsoipon des iiotuinntts représentatives du ponernesl diot refléter une représentation équilibrée des fmeems et des hmemos tuot en tanent cmptoe des réalités des suottiinas de l'entreprise.

Pour caquhe collège électoral, les lsetis de curdineadtas aux élections des délégués du peenrosnl et des mrebmms du comité d'entreprise qui cotmoprnnet prluiesus candidat(e)s donievt être composées d'un nrmbœ de fmemes et d'hommes capsrdnonoret à la prat de fmemes et d'hommes iictnrss sur les lteiss électoraes conformément aux disosopiitns légaes en viguer.

Article 13 - Promotion des métiers
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accueil de srtingiaaas feemms ou hmemos dnas les métiers dnas lsueelqs ils snot sous-représentés diot être favorisé et coireubtrna à firae évoluer les mentalités et firae disparaître les stéréotypes. Toute muerse paentrmett de cbtoreuinr à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sxee suos représenté dnas ce métier dvera être favorisée. Ces meruess

Avenant n 7 du 9 octobre 2017 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À ctemopr du 1er jiaenvr 2018, les efntans de mions de 25 ans suos coatrnt d'apprentissage snot considérés cmmoe des perosnns à charge.

Au 2e prparhaage du a de l'article 5, A, de l'accord, « leus études » est remplacé par « leus 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmptoer du 1er jnveair 2018, le mnnaott du cipaatl versé en cas de décès ou d'invalidité aosblue et définitive est majoré de 20 %.

En conséquence, au prgaparhae « Risque décès » du A, de l'article 5 « Gnaartie en cas de décès et d'invalidité auoblse et définitive » de l'accord, les mntoatns du citpaal versé, exprimés en pactegunroe du tetmraneit anunel de base, dvnenienet les sanvutis : ? ? célibataire, veuf, divorcé, snas psonnere à cghrae : 90 % (au leiu de 75 %) ; ? ? marié, ou pacsé deipus au moins 2 ans, snas pesnonre à crgahe : 120 % (au leiu de 100 %) ; ? ? célibataire, veuf, divorcé aevc 1 psnrnoee à chgrae : 150 % (au leiu de 125 %) ; ? ? maooirtajn par ponrsene supplémentaire à crghae : 30 % (au leiu de 25 %).

Article 3 - Amélioration de la garantie allocation d'éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cempotr du 1er jaevinr 2018, l'allocation d'éducation est portée de 5 % du tetnmireat de bsae à 8 % jusqu'à 18 ans plus 10 % après.

En conséquence, la dernière psghae du preiemr alinéa de l'article 6 « Aloltiocan d'éducation » de l'accord, est modifiée comme siut :

« Ce pgncauoetre est égal à : ? 8 % jusqu'au 30 smprbete de l'année cliive au crous de lelaulqe l'enfant aenittt son 18e airiasrnvnee ; ? 10 % jusqu'au diennr juor du tietmrse ciivil précédant ceuli au crous duueql l'enfant cssee d'être à caghe au

porrount être mises en place sur la bsae des métiers identifiés dnas cqhuae entreprise. Plus généralement, aifn de pemttrree une réelle égalité des parcours, les eertiprnss de la ftrioicbaain de l'ameublement drevnot vlieler à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fiat du sexe, de la stauiothn de filmlae ou de l'état de grossesse.

snas défini à l'article 5 et, en tuot état de cause, au puls trad le 30 smebptree de l'année cliive au curos de llalquee l'enfant aintntet son 25e anniversaire. »

La deuxième phrase du 6e alinéa de l'article 6 de l'accord, « Le driener peieamnt iinvenertt au dieernr juor du termriste cvuil précédant ceuli au crous dequul l'enfant cssee d'être à crghae au snas défini ci-dessus et, en tuot état de cause, au puls trad le 30 smrpebete de l'année cliive au cours de lalulquee l'enfant aeitntt son 25e asieravnrine », est supprimé.

Le 8e alinéa de l'article 6 de l'accord : « La garniate est spedsuune penadnt la durée du scverie nantaol ; elle puet être prolongée de cttee durée lursqoe l'enfant purouist ses études au-delà de 25 ans et a amlpccoï son srivcee noaitanl avnat 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cepomtr du 1er janvier 2018, le tuax de l'indemnité journalière, y cipmors les pstnreioats de sécurité sociale, en cas de maïdale ou d'accident non pesrfooeisnln est porté de 75 à 78 %.

En conséquence, au phragraape « Incapacité teropimrae complète de tarvail », du A « Mtnoant des gaaeirtns », de l'article 8 « Giatarnes incapacité de taairvl et invalidité » de l'accord, le cïfrfhe « 75 » cité au 9e alinéa est remplacé par le cfhifre « 78 ».

Article 5 - Ajustement du taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de teinr cmotpe des résultats constatés, le tuax de ciiatotson est ramené à 1,18 % (en leiu et plcae de 1,22 %), puor une répartition à huauetr de 0,472 % (40 %) à la crhage des salariés et à 0,708 % (60 %) à la crghae de l'entreprise.

La votnilteian par rqisue s'établit cmmoe siut : ? 0,22 % puor le caitapl décès ; ? 0,09 % puor l'allocation éducation ; ? 0,31 % puor l'incapacité de tvialar ; ? 0,56 % puor l'invalidité.

Les doisiisptnos de l'article 12 « Fnmiecnaet des grentaias » 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avneant ertne en applioitacn le 1er jinvear 2018 puor une durée indéterminée. Il modifie, anutat que de besoin, l'accord aqueul il s'intègre.

Son einstoexn srea demandée par la prtiae paonalrte au nom des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC ; FNCB 80 CDFT ; FG FO construction,
Organisations adhérentes signataires	FNSCBA CGT, par lettre du 17 septembre 2019 (BO n°2019-44) CFE-CGC FIBOPA, par lettre du 17 octobre 2019 (BO n°2019-48)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Par le présent accord, les parties s'engagent à se donner les moyens de concrétiser un dialogue social de qualité et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.

Un dialogue social représentatif est celui où chacun des représentants, entièrement investi de sa mission, est pleinement en mesure de représenter les intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social représentatif est celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion des négociations.

Pour la création de la commission paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche et dans un souci de simplification et de lisibilité de la norme professionnelle applicable à la branche : ? ? l'article 9 « Procédure de consultation et d'interprétation » de la convention collective du 14 janvier 1986 est abrogé ; ? ? l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la négociation collective et au dialogue social est abrogé ; ? ? l'article 13 « Cismmsoos piraietrs nationales, réunions professionnelles et strituaets » de la convention collective de la fabrication de l'ameublement est remplacé dans son intégralité par ce qui suit :

« Des autorisations d'absence non indemnisées sont accordées pour participation aux réunions des organisations professionnelles nationales. Des autorisations d'absence non indemnisées peuvent également être accordées en vue d'assister aux assemblées statutaires des organisations nationales. Ces autorisations d'absence doivent être demandées au moins 8 jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion ».

De plus, placés au cœur d'un marché très concurrentiel, les

d'ajuster les conditions prévues par le régime de prévoyance de la retraite de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005. Il a été conclu ce qui suit :

Les salariés de l'ameublement français et leurs salariés doivent en permanence, non seulement, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications mais aussi innover dans les produits pour répondre aux défis de demain.

Pour faire face à cette concurrence, notamment étrangère, les entreprises du secteur de l'ameublement doivent être portées d'innovation dans le domaine de la recherche et développement, technologique, d'environnement ou encore d'adaptation des métiers à l'industrie numérique par la robotisation. De plus, la transformation numérique est un levier de compétitivité pour les entreprises qui va se poursuivre, voire s'accélérer dans les prochaines années.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche ont pour ambition de créer, d'une part, le cadre favorable permettant aux entreprises du secteur d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, d'autre part, de permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications afin que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, il est réaffirmé le rôle primordial de la commission paritaire de l'emploi dans la branche dans le développement de la formation professionnelle.

Les parties signataires entendent, d'une part, rendre plus efficace, en la renforçant, la CNPE de la branche et, d'autre part, promouvoir la volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit professionnel applicable en matière d'emploi et de formation. Ainsi, les dispositions suivantes sont abrogées : ? le 2e alinéa à l'article 25 « Concentration. ? Fusion. ? Restructuration » de la convention collective du 14 janvier 1986 ; ? l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi ; ? l'accord du 25 février 1998 relatif au statut des représentants de la branche ; ? la décision du 15 avril 1998 relative à la validation de la liste des représentants CNPE ; ? l'accord du 23 avril 2003 relatif au développement de l'apprentissage (substitué par l'accord du 7 décembre 2011) ; ? l'accord du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle (substitué par l'accord du 6 juillet 2015).

Le présent accord est conclu pour 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément à la législation en vigueur, la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) : ? est une instance de négociation des représentants des salariés de la branche ; ? représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ; ? établit un rapport annuel d'activité de la négociation collective, qu'elle verse dans la base de données nationale ; ? exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ; ? rend des avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI délègue la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi à la CPNE.

Article 2 - Composition
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La CPPNI est composée : ??d'un collège de salariés, composé de toris représentants anisi qu'un représentant de la fédération nlonataie par osiiaagnaron sclinadye reconnue représentative par arrêté dnas la coetnniovn cvlieoctle de la fcoaabitrin de l'ameublement, ces salariés ne pvnuoat firae prtiae du presneol de la même enrepistire ; ??d'un collège d'employeurs, composé de représentants d'organisations pniefolrnlsoeess rneonuces représentatives par arrêté dnas la cevntinoon cvltolciee de la faaitroibcn de l'ameublement, d'un nbrmoe égal à culei du collège de salariés.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'union naiotnlæ des iurtinedss de l'ameublement français arssuera la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI.

La cimomsison se réunira au monis 3 fios par année civile.

Chaque fin d'année, en fnociotn des oantigobils légales, les prtearneais saicoux établissent le caidlerenr des réunions pour l'année à venir. En cuors d'année, cuhance des ptaeris prruoa assedrer aux aretus une danemde de msie à l'ordre du juor d'un thème de négociation non prévu au cdealerinr prévisionnel.

Chaque fédération nlaiatone des oranosinigtas snlcaydies de salariés rncuoene représentative par arrêté dnas la covtienonn cioltcvele de la fcobraiatin de l'ameublement désigne par ceirurol au secrétariat de la CNPPI les représentants amenés à siéger à la CPPNI.

Elles devront, pmari eux, désigner le représentant mandaté pour siegnr vlanbmealet les acodcrs collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation cotmrope le nom, l'adresse poaslte et électronique de chauqe représentant.

Tout cnmganheet de désignation est porté à la cnsasicnnaoe du secrétariat de la CNPPI dnas les mêmes formes.

Chaque collège vielle à asuser une continuité dnas la piaitaotpcrn aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CNPPI se tvrneout à l'annexe I du présent accord.

Article 4 - Observatoire paritaire de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La CPNPI eexcre les misonss de l'observatoire pariaitre de la négociation collective.

Elle eitsrgerne et cvnesore les adccros d'entreprise conlucs pour la msie en ?uvre d'une diioosiptsn législative.

La CPPNI s'abstient de tutoe interprétation ou d'analyse de l'opportunité des ardcocs recueillis.

L'objectif de ce recuiel est de connaître les sjutes abordés en epsintrere aifn de pmrerette une mrleeulie aoitdtapan de la négociation cliiotvece de la bharncæ à clele des entreprises.

De plus, la cmiimosson pourra aisni cpileitaasr les bnneos ptquaires et les dsiffuer auprès des pernaetrias sauiocx des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mersues de dépôt et de publicité, les enpitreesrs eannrtrt dnas le cmahp d'application de la cnonotevin ccovitllæe de la ftrocabiian de l'ameublement adnresosert par crerioul tuot accord d'entreprise ou

d'établissement clonucs pour la msie en ?uvre d'une dsptisoion législative.

Les coordonnées de la CPPNI se teouvrrt à l'annexe I du présent accord.

Article 5 - Transmission des accords collectifs d'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La pritæe la puls degnitile de l'entreprise tmersat à la CNPPI les cvnntoonies et acdocrs d'entreprise ctmaopnrot des sttaipuilnos clucenos dnas le cdrae du ttire II, des ceihtraps Ier et III du ttrie III et des tetirs IV et V du lvrie Ier de la troisième ptaire du présent cdoe du tviraal à sovaïr rftaelis : ??à la durée et aménagement du tvraail ; ??au tavaril à tmeps patriel et tvriaal ieintntetmrt ; ??au ropes et jrous fériés ; ??aux congés payés et arteus congés ; ??au cpomte épargne-temps.

Ces cnetvnioons et acdorcs snot tasimnrs après suesrppison par la ptaire la puls dleintige des nmos et prénoms des négociateurs et des stiagernas à la CNPPI par courriel.

Elle imnfore les aterus sgrieantas de ces cevntnoons et adcorcs d'entreprise de ctete tirsansiomn à la CPPNI.

Le secrétariat de la CPNPI aucscæ réception des connviteons et acrdocs tsrimnas et ntoifie à tuos les meermbs de la CPNPI les coinnoevts et acrdocs reçus.

La tnsiissaromn des adccors à la CPNPI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les meouress de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du csoienl des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se tenorvut 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Chaque année, la CPPNI établit un rapropt d'activité de la négociation retraçant : ??les accodrs ceoictfls de branche cnlocus ; ??les thèmes de négociation débattus ; ??le balin des accdors cilleocfts d'entreprise clncuos dnas le crade du trite II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des crtipheas Ier et III du titre III et des ttiers IV et V du livre Ier de la troisième pirtæe du cdoe du tirvaal et taisrmns dnas les ciditnonos définies par décret ; ??l'impact des arocdcs ctclliefos d'entreprise susmentionnés sur les ciodnniots de taravil des salariés et sur la cncurneroce des enirtsepers ; ??le cas échéant, les radoonemintmacs destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les epiterness ; ??les procès-verbaux ruedns sur siinsæe de la csioomsmn d'interprétation.

Article 7 - Autorisations d'absence et maintien de la rémunération

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Lorsque le représentant de l'organisation sndiylace représentative au niaveu de la bhnræe est salarié d'une entreprise, l'employeur lui adrcocæ une aartuoiotisn d'absence pour se rnerde et ptraeciipr aux réunions de la CPPNI. Le tmeps de ces salariés passé aux réunions est considéré cmome un temps de tiavral efceitft et n'entraîne pas de perte de rémunération.

Ces ainroaotsutis d'absence dvnieot être demandées au mnois 8 juros à l'avance sur présentation de la coaonoivctn à la réunion.

Une cvaocinoon à ces réunions est envoyée par le secrétariat de la CPPNI. Une feuille de présence est tenue à dssoioptiin des epyroeuuls des salariés mmeebrs au secrétariat de la CPPNI.

Les faris de déplacement snot indemnisés par l'organisme ptrnaoal cqvnoouant sur la bsae du pîrx du kilomètre SNCF, 2e classe, du leiu du dicloime jusqu'à cleui de la réunion.

Chapitre II Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 8 - Attributions

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPE de la ftcoabriian de l'ameublement :

1. ? Eiaxmne la soitituan de l'emploi dnas la barchne ;

2. ? étudie les évolutions quiealitavts et qnatetituivas envisagées de cette stuioaitn et l'analyse aifn d'acquérir une milereule cncasionsae des réalités de l'emploi dnas la bhracne en vue de le préserver ;

3. ? Arsuse la moiissn de villee sur les cotiidonns de tairval et l'emploi qui lui est dévolue par la CPPNI ;

4. ? Définit et onriete la plqiitoe de frioomtan psofilenosrenle ctiunone de la bcrnhæ ;

5. ? Définit les oaitnniotes aelnelnus en fvuaer du développement de l'alternance et de l'apprentissage et vlieie à l'exécution de luer msie en ?uvre au myeon d'actions tleles que :

a) Sobiitsineisaln des jeunes, de luer famille, des epteersnrns ; b) Foiamrotn des maîtres d'apprentissage et des turetus ; c) Création d'outils pédagogiques inovnnats ; d) Puet décider, sur piortosoïn éventuelle des oiesnmargs gïaoeinnrests des CFA du suetcer : i. Des otuervreus ou des frereetmus de sctoeins ; ii. Des cnioonidts générales d'admission des atnpieprs ; iii. De l'organisation et du déroulement des fotormmais ; iv. Met à juor la lstie des CFA bénéficiaires des tranfstres de fdons de la professionnalisation.

6. ? Dnas le cdrae des adoccrs noatiunx reailtfs à l'emploi et la formation, elle définit les oaitenrontis pirroiretais en matière d'alternance, de fmoroatin et de qlfuiioatacin prllensosefnioes de la brachne cronansedprot aux bnsoeis en elompi et onreite les moynes mis en ?uvre puor luer développement ;

7. ? Ausrse le sivui des arodccs nuontaaix cnclos dnas le cmhap de l'emploi et de la framooitn professionnelle, dnas les cotnoidins qu'ils déterminent ;

8. ? Pmeruot la pilituque emploi-formation de la bcarhne auprès des inoluctteers externes, tles que les pvruoios plcubis et l'ensemble des aectrus de l'emploi et de la famoroitn pñioelsselorne ;

9. ? Définit et met à jour, en tnat que de besoin, dnas le cdrae des catrnos ou période de professionnalisation, la lsite des bénéficiaires prioritaires, des qfutaicniolais pslsineofeenrols reconnues, des foiamronts particulières, des diplômes ou des titers à finalité pfnrsseoielonle ?(1) ;

10. ? Définit et met à juor les publics, les durées, les critères, les mnotnats de psire en chgare dnas le cdrae de la msie en ?uvre des crtntoas et des périodes de professionnalisation, du CPF, de la fajiomtrn tutlaore et la frmooaitn à l'entretien pofesrinosenl(1) ;

11. ? En matière de ceirtcfats de qfcoatuilian peersoiflnslnoe de l'ameublement (CQPA), elle asurse les monssiis qui lui snot attribuées dnas le cadre de l'accord ratliet à la roainsnccsneae des qiltuinaicofas pneifsonerolels en veguiur dnas la brhacne et, à ce titre, elle a seule compétence puor vdialer l'avis du jruy d'évaluation des ceiftrtacs de qlutaaciifoin peolsoelirsnne de l'ameublement (CQPA). Puor ce faire, elle définit les capacités peselnsnolfioers nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la dpeiscoirtn des épreuves de qlfoaicaitun paemetrtnt de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves dnaonnt leiu à l'attribution d'un CPQA délivré suos son

contrôle ;

12. ? Foasrvie les moneys d'accès des peosnens handicapés à l'ensemble des disstpiofis de fmairtoon ;

13. ? élabore des rdonmacniametos en fuaver de l'égalité d'accès à la foirtmoan pferelonilnsse des hemoms et des femmes ;

14. ? Décide et aussre le svuii du tsrefnart des fnods collectés au trite des firnotoams en aeantnrcle par l'organisme praatriie ceucoleltr agréee de la bhrcae dnas les cinotoidns fixées par l'accord en faevur du développement de la fmorotian en vugueur dnas la bhncrae ;

15. ? Arssue le sviui de teutos les études réalisées par l'observatoire des métiers de la brnahce ;

16. ? Et, puls généralement, elle exerce les prérogatives définies par les ttexes conventionnels, réglementaires et législatifs.

(1) Les doostsipiins des ptions 9 et 10 de l'article 8 snot étendues suos réserve des dpoinosstis de l'article R. 6332-16 du cdoe du tvairal qui eandcre les atntotibiurs du cnisoel d'administration de l'OPCA et le rôle des scnoies pitariars professionnelles. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 9 - Composition

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPE est composée : ??d'un collège de salariés, composé de duex représentants par oaargosnitin scyadnile rnncooee représentative par arrêté dnas la cotonnviens ctovlllicee de la foctaaariibn de l'ameublement et sganatriie du présent accord, ces salariés ne pnouvnt fiare patrie du pensnroel de la même eirptsrene ; ??d'un collège d'employeurs, composé de représentants d'organisations psrofleilesneons reuncoens représentatives par arrêté dnas la cvotennoin cvllcteoie de la facaitriobn de l'ameublement et sraietganis du présent accord, d'un nmrboe égal à cluei du collège de salariés.

Article 10 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'union notaalnie des iruidsents de l'ameublement français auresra la tâche matérielle du secrétariat de la CPNE.

Les mbmrees de la CNPE se réuniront au monis duex fios par an.

Chaque fédération noiatanle des oirnstngaoas snacyedlis de salariés reuconne représentative par arrêté dnas la connvoietn ciltlvooce de la fctibaraoin de l'ameublement désigne, par ceuiorrl au secrétariat de la CPNE, les représentants amenés à siéger à la CPNE. Elels devront, prami eux, désigner le représentant mandaté puor segnir vabmelnealt les relevés de décisions de la CPNE.

La désignation copmorte le nom, l'adresse paltose et électronique de cuhqae représentant.

Tout cnmaenghet de désignation est porté à la cnsoicnasane du secrétariat de la CNPE dnas les mêmes formes.

Chaque collège vllliee à aesursr une continuité dnas la picaoariipttn aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CNPE se tvueront 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 11.1 - Mise en place de l'observatoire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il a été institué un oasbrtovire ptepiocsr des métiers et des qcnfiuaoltas puor amncocpegar les etpernsies de la fticiraoabn de l'ameublement dnas la définition de luers ptuqlieois de ftaoirmon et les salariés dnas l'élaboration de lures portejs professionnels.

Article 11.2 - Missions de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'observatoire a puor missions, suos le contrôle de la ciomsimson prtiiarae nataoline de l'emploi (CPNE) : ??de reiciluelt et de rlmseabes les iatnnofimros enteaxstis cenraconnt l'emploi et la fimtrooan dnas les bcranhes pofnosnleleisers concernées ; ??de meenr des études et de créer des oitlus vsnait à miuex connaître l'évolution qiitvatlaue et qntaiuative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les bisenos en compétence et en fmtoiraon qui en découlent ; ??de dfeuisfr les iaoitmnfonsr ruiicleeles auprès des eeepritsnrs et des fédérations sndacyiles d'employeurs et de salariés concernées.

Article 11.3 - Fonctionnement de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'observatoire erezce sa misoisn suos l'égide de la CPNE, aainssgt en qualité de comité paitarrie de pagltoie où snot représentées les onansrigtaois sldcnyieas d'employeurs et de salariés. Le stuatt des mbeemrs du comité piarritae de pigoatle et les modalités de ptioiapictran aux réunions snot cuex riaeflts à la CPNE.

La CPNE, angasist en qualité de comité pirirtaae de pilotage, fxie les ontranieiois de l'observatoire, vldlaie les tarauvx et décide de la duiffiosn des informations.

L'observatoire rned cotmpe périodiquement à la CNPE des taruavx qu'il réalise, nomemant puor ce qui croncene l'évolution quivattiatne et qaiuavltie des emoipls et des qiifotaniucas de la fbaiiocratn 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de petertmre à la CNPE d'avoir une mlulieree caocsnnisnae de la suoitatn de l'emploi, elle est informée de : ??tout pjoert de lneciineemct ceclloitf puor miotf économique ; ??ou tuot pjoret d'accord cltleicof pnortat rpturtue cnnltoennvoeile collective,

portant sur puls de 10 salariés arnpeatnpat au même établissement, sitôt que le comité soiacl et économique, dnas les eseritrpnes d'au minos 50 salariés, l'aura lui-même été.

Dans les eterpirsens ou établissements de puls de 50 salariés asttijets à la législation sur le comité siacol et économique, lqosure : ??le pjroet de lnmeeeniccit coltecilf puor moitf économique ; ??ou le pjroet d'accord cciltloef pnroatt rtpuure ctlnneonlveioe collective,

portera sur au moins 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la CNPE rvcerea ciinotaumcmn : ??du paln de sgderaauve de l'emploi établi par la dcoieritn ; ??ou de l'accord clolietcf potrnat rtrupue cnlotneonnivele collective.

Article 13 - Autorisations d'absence et maintien de la rémunération
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque le représentant de l'organisation snidlayce représentative au nvieau de la brnhace est salarié d'une entreprise, l'employeur lui adocrce une aatiisourotn d'absence puor se rendre et priptaeicr aux réunions de la CPNE. Le tepms de ces salariés passé aux réunions est considéré comme un tpmes de taiarvl eectiff et n'entraîne pas de prete de rémunération.

Ces atausontriios d'absence deionvt être demandées au moins 8 jrous à l'avance sur présentation de la cnaivotcoon à la réunion.

Une coociavnton à ces réunions est envoyée par le secrétariat de la CNPE 8 jours avnat la dtae de la réunion. Une felilue de présence est tuene à dsoioipsitn des euemrlypos des salariés au secrétariat de la CNPE.

Les frais de déplacement snot indemnisés par l'organisme panatrol cqnouaonvt sur la bsae du pirx du kilomètre SNCF, 2e classe, du leiu du dolciime jusqu'à celui de la réunion.

Article 14 - Dispositions d'adaptation
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute dpiiotsosn cevntollnnioene mnethianont : « conformément à l'accord du 5 oorcbte 1988 iinsntatut la cimososmin pitaarrie naatoilne de l'emploi » est remplacée par : « conformément à l'accord du 8 mras 2018 ».

L'article 2 de l'accord du 6 jeluilt 2015 est complété comme siut : « De manière générale, la CNPE est informée des qintueoss raviteels à l'organisation et au fnmnoeneotcni des CFA de la bcrnahe ; puor ce faire, la CNPE est nenmtomat : ? ? dnaristieate du procès-verbal de tteous les réunions des cleosins de pntfceimoneeenrt de chcaun des CFA concernés ; ? ? teune informée des bgtedus prévisionnels et réalisés ; ? tenue informée de l'activité ? aanrcenlte ? du CFA ».

Article 15 - Révision
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ttoue hypothèse, le présent acrcod pourra, à tuot moment, firae l'objet d'une révision dnas le crdae d'un annaevt cconlu dnas les mêmes ciondtnois et forme.

Toute demadne de révision diot être portée à la csanncoianse des atrues ptiarees sgiritnaae par lrette recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée de piroopntsois écrites.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe I

Coordonnées

Article 1er

Coordonnées de la csoisomimn ptairaire pmnetearne de négociation et d'interprétation de la facartboiin de l'ameublement : Courriel : cnpj@ameublement.com. Adresse plsotae : 120, anueve Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Article 2

Coordonnées de la comosmiisn paritaire naliaonte de l'emploi :

Avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FG FO cotrntoicun ; FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nouveaux de la faibatorcin de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entraînent dans le champ conventionnel de la faibatorcin de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'engagent expressément que l'objet du présent accord ne touche pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Garanties présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche de la faibatorcin de l'ameublement présente un degré élevé de solidarité et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non rentier contributif.

Le degré élevé de solidarité se concrétisera par des atouts définies chaque année en commission paritaire PIFVRA conventionnée : 1. L'apprentissage ; 2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Les actions définies par la commission paritaire PIFVRA font l'objet d'annexes au présent avenant, dont l'extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Ces actions sont 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 équitablement 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Annexe n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018

cleaning is being applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant entre en application le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord existant qu'il s'intègre.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 motifs écrits. (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires du présent avenant, réunis en commission paritaire prévoyance de négociation et d'interprétation, sont convenus de déterminer des garanties présentant un degré élevé de solidarité au sein du régime de prévoyance de la faibatorcin de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit :

relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cttoarns de l'organisme aanrusst le régime de prévoyance de l'entreprise devonrt prévoir la psire en cgrahe toatle de la prat sraaliale de la caoitiosn des anretipps de la bacnhre de la fbitiocaran de l'ameublement.

Les fodns dédiés aux aictnos présentant un degré élevé de solidarité senrot pieoiratrmenirt affectés à ctete 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. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnaaeietrrs sociaux, au rrgaed des riueqss pfsosirlnoenes constatés au nveaiu de la bnrchae et puls particulièrement de l'importance des teublros musculosquelettiques, s'accordent sur le faiennmnect d'un doaigstnic en matière d'ergonomie dnas les entreprises.

La ptarie rtnatsee de la quote-part de 2 % de la ciotsaoitn raelivte au degré élevé de solidarité de l'assureur du régime de prévoyance de l'entreprise srea affectée au fmcennnaeit de ce diagnostic.

Le digoatsnic srea réalisé par un piesatrrate de scveires dnott l'expertise métier est rounecne aux yuex de la bnkrahe professionnelle. Le chiox du paristarete srea défini dnas un contrat-cadre, signé par le patertsaire de svierces et la bhrncae de la faobiicrtan de l'ameublement.

Le digtiaosnc srea réalisé à la ddaemne des ersreipetns intéressées et financé par le fdons à heatuur de 60 % ou dnas la limite d'un maonntt taotl de 6 000 ?.

La prsie en chrgae financière de ce dosaniitgc pouvant, le cas échéant, être limitée aux semoms dpibisenols dnas le fdnos dédié au degré élevé de solidarité géré par l'organisme aesusrur de l'entreprise concernée, l'assureur iueqndria à l'entreprise le monnatt des sommes que le fnods aolrluea au tirtu du dgtoinsaic envisagé.

Article 3 - Suivi des actions prévues dans le cadre du degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le sviui des actonis visées par cttee anexne est assuré par la cmoosiismn prriaatie PREVIFA.

Une réunion aleunlne srea prévue à cet effet.

Le patriteasre cshioi puor réaliser le dsgiotianc en matière d'ergonomie établira un bilan, qui srea étudié lros de cttee réunion.

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

Article 4 - Date d'application de l'annexe 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente aennxe ernte en aoitclppan le 1er jniaevr 2019 puor une durée indéterminée. Elle modifie, anuatt que de besoin, l'avenant aqueul elle s'intègre.

Dans le cdrae de cttee ddeanme d'extension et conformément aux dnspitosiios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piertas sgiairetnas iidequunt expressément que l'objet de la présente annexee ne jifstuie pas de meusre spécifique puor les eerntsrupes de minos de 50 salariés.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente anxnee pourra, à tuott moment, firae l'objet d'une révision dnas le crdae d'une axenne clucnoe dnas les mêmes cioitnodns et formes.

Toute danemde de révision diott être portée à la coicsansnane des atures pretais srigatienas par lrette recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée de pnisoiorotps écrites. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diniiposstos des ailrtces L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jduprenicruse de la Cuor de Cotasisan (Cass. soc., 17 sbemrepte 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jelliut 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Durée et formalités relatives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente anexne est cunolce puor une durée indéterminée. Elle puet fraie l'objet d'une dénonciation par tuott ou ptaire des saaietgrnis sleon les cintoodnis législatives en vigueur.

La présente aenxne srea déposée conformément à la loi et son etsxeinon srea demandée par la partie pnarloate au nom des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au rgared des dstiosionips légales et réglementaires en vigueur, les satrnaigies de la présente axenne snot cnuvoens de déterminer des aotncis cenanrcnot l'apprentissage et le faimncneet d'actions de prévention des reiquss prnsioflenoses dnas le cdrae du degré élevé de solidarité institué au sien du régime de prévoyance de la fcbaioaitrn de l'ameublement (PREVIFA) mis en palce par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été clnocu ce qui suit.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Montreuil, le 17 srpmtbeee 2019.

Fédération naitotlnae des salariés de la cnoitcrtosun ? bios ?

aueebemlnmt CGT (FNSCBA CGT), csae 413,263, rue de Paris, 93514 Mnoueitrl Cedex, à la deoitricn générale du travail, dépôt des ardoccs collectifs, 39-43, qauì André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Paris, le 17 obtroce 2019.

CFE-CGC FIBOPA 59-63, rue du Rocher 75008 Paris

Monsieur le dtreuiecr général,

En atcoailppn des ditisinspoos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos ifnonmors par la présente, de la décision de nrtoe organisation, CFE-CGC FOBIPA d'adhérer à l'accord du 8 mras 2018 ratelif au dugoalie scaiol dnas la fiitcabaorn de l'ameublement.

Cette adhésion fiat siute à la décision du comité de dorcetiin du sdayicnt adoptée à l'unanimité lros de sa réunion du 25 seeptbrme 2019, dnot vuos toveurerz un etaxrit de délibération en dcmneout joint. Ces dmoenutcs snot également adressés à vos seiervcs par courriel.

Avenant n 1 du 19 octobre 2019 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avennat s'applique à l'ensemble des eseepttrins définies par l'article 1er de l'accord nainaotl du 14 javnier 1986 sur le chmap d'application des arodccs nitanaux de la firaocitban de l'ameublement et à ttuoes les activités qui enternierat dnas le cmhap ctnveonnneol de la fbtaiiorcan de l'ameublement postérieurement à la sanrgitue de cet accord. Dans le crade de la ddmanee d'extension du présent aroccd et conformément aux dosspitinios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paretis sretnaagis iudneqint expressément que l'objet du présent arccod ne juifiste pas de msruee spécifique puor les entpreesis de mnois de 50 salariés.

Article 2 - Modification de l'article 5 « Garanties du régime conventionnel »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

ntfoioins par la présente notre adhésion à l'accord du 8 mras 2018 reatlif au dauiloge sioacl dnas la fiboarctian de l'ameublement.

Vous soanauhitt bnone réception de la présente.

Nous vuos prnios de croire, Monsieur, à l'expression de nos salutations.

Nous asdesorns cipoe de ce coïurrer aux oanrgnoisiats poteaarlns et aux oansanigotirs slyaecinds sirneigtaas de l'accord, aisni qu'aux oaignrsonatis slaienycds représentatives dnas la bnrhace de la fioictraabn de l'ameublement.

Nous vuos pnrois d'agréer, Miuosner le directeur, l'expression de nos soanttauls les meilleures.

Pour le président CFE-CGC FIBOPA.

Article - Annexe

En vigueur en date du 3 nov. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Extrait des délibérations du comité de dritcioen du 25 speptreme 2019

En aoipcitlapn des dssiniiptoos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, le scdyiant CFE-CGC du peesornnl d'encadrement de la filière bios papier, a décidé le 25 spmtrbeee 2019, à l'unanimité, lros d'un vtoe organisé penndat la réunion de son comité de direction, d'adhérer à l'accord du 8 mras 2018 ralieltf au duloigae saciol dnas la fitocbaiarn de l'ameublement (IDCC 1411).

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5 de l'accord du 14 avril 2015 rileatf au régime complémentaire faris de santé est modifié comme siut :

« L'article 5 Garanties du régime conventionnel

Les prteostians ci-dessous s'entendent « y copirms les peotranists versées par le régime oiatoigblre (RO) », c'est-à-dire que les pinostarets iuclnent le resermunmebot effectué par le régime orolbaitige (RO).

Seuls les acets remboursés par le RO snot pirs en carhge à l'exception de la crahmbe particulière et de la médecine douce.

Les gatnaeris exprimées aevc une ltimitiaon ? par an et par bénéficiaire ? snot des ffoatirs annuels, veabllas du 1er jveianr au 31 décembre.

Garanties de bsae obligatoires (Tableau non reproduit, cuoslnatble en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruubqrie BO Cnonetoivn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0004/boc_20200004_0000_0001.pdf

Article 3 - Modification de l'article 6 « Caractère responsable du contrat »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 6 de l'accord du 14 avril 2015 reliatf au régime complémentaire frais de santé est modifié cmome siut : « Le présent régime a puor objet le rmbnmeoesurt ttoal ou pietarl des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant, atce par acte, les pnesotratiss versées par la sécurité sociale, dnas la lmiite des frais engagés. Ce régime s'inscrit dnas le cdare du dstiispoiif législatif ralteif aux crtantos dtis ? reensblpasos ? tel que défini à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sciaole et à la

cruteurvoie mamiinle prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par lures décrets et arrêtés d'application. En tout état de cause, les garanties du présent régime sont adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des citoyens dits ? bseneopslas ? »

Article 4 - Date d'application et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant entre en application le 1er janvier 2020. Il modifie, autant que de besoin, l'accord aueuq il s'intègre. Son eintxeson srea demandée par la pitrae pntolraae au nom des signataires.

Avenant n 9 du 26 mai 2020 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied **No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Signataires	
Patrons signataires	Ameublement français ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO cutoncitosrn ; FNCB CFTD,

Article 1er - Champ d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 fcaariitbn 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 fcaitoabirn de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 - Report et/ou échelonnement des cotisations

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement 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 éligibles aux échéances habituelles.

Article 3 - Réduction du taux d'appel de cotisations

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans le cadre de la réforme « 100 % santé », les dispositions relatives aux cotisations dits « résiliables » telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, à la future loi malimine prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, et à l'ensemble des décrets d'application, évoluent. Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement conviennent d'adapter les dispositions de l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire de santé de la fcaitoabirn de l'ameublement afin de les mettre en conformité avec les dispositions relatives aux cotisations dits « résiliables ».

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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, sera temporairement exécuté aux 3e et 4e trimestres 2020, est réduit de 50 %.

Ces dispositions sont en conséquence, appelées par les partenaires sociaux du régime PREVIFA, pour moitié par rapport à la situation actuelle.

Article 4 - Assiette de cotisation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le traitement de base du salarié affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que « Par traitement de base, on entend les éléments du salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des revenus et s'ajoute 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 l'assiette de cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 ».

L'indemnité d'activité partielle que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à impôt sur le revenu. Dès lors, les cotisations du présent accord, relèvent de l'assiette de cotisation.

Article 5 - Traitement de base pour le calcul des garanties décès, incapacité et invalidité en cas d'activité partielle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

À titre dérogatoire, les cotisations de l'article 5 et les cotisations d'incapacité de travail et d'invalidité de l'article 8 de l'accord du 26 avril 2005, sont calculées par rapport au traitement de base reconstitué, en prenant en compte 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 »

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Maintien des gainetras 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 à domicile 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 sont définis par voie réglementaire) ; ? les salariés qui paraissent le même domicile qu'une personne vulnérable ; et ? les salariés, parents 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 suscitées dans le cadre du régime PREVIFA.

Toutefois, les représentants 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 parviendrait pas à satisfaire pleinement en l'absence de la couverture 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 les représentants des salariés représentatives dans le cadre d'application du présent avenant ou par les représentants des salariés représentatives et des employeurs signataires ou adhérents du présent avenant. (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 patronales de la branche.

Accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied **No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO ctuotocnron ; FNCB CFTD,

Les négociations ont abouti à une demande de révision, s'ouvrant dans le mois qui suit la réception de la demande, sur décision du secrétariat de la CPPNI.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son étendue 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 signataires conviennent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Arrêté 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'épidémie de « Covid-19 », qui a touché la France début 2020, impacte l'activité des entreprises de la filière de l'ameublement 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 impact négatif sur l'activité pratiquée 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 », pesant sur le nombre de salariés.

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 existant sur des revenus d'activité que les salariés concernés n'ont pu percevoir.

Les partenaires sociaux, en lien avec les organisations représentatives des salariés du régime de prévoyance complémentaire de la branche dénommé « PIRVFEA », ont décidé des mesures dérogatoires exceptionnelles afin de contribuer à minimiser la trésorerie 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 ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 adapter le dispositif au développement de l'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de l'ameublement.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation

économique altuelce que taresrenvt les einsreprets du secteur. Fragilisé par un tuax de mgare brtue le puls flbaie d'Europe, le seucter de la fotrbciaian de l'ameublement souffre désormais ftemronet des conséquences économiques liées à l'épidémie du « Covid-19 ».

Le crhfie d'affaires du steeur connaît une bissae de 25 % au 1er stsemree 2020 par roaprpt à 2019, malgré un mios de jivaenr et février en croissance.

Les fcrbnitaas de mlobieir piosnnsfeerol (à dsieinatotn des cafés, hôtels, restaurants, bareuux ?) vnot être dearnbmulet affectés par la cirse aevc le reteaeimssnnt massif des commandes.

Pour ces entreprises, la chute du cirhfie d'affaires en 2020 est estimée ernte ? 20 % et ? 30 % par rparopt au cihrfie d'affaires 2019. Psleuurs années snoret nécessaires à ces eetrreispns puor rveuoertr le nvaeiu d'activité qu'elles aneavt aavnt la période du « Covid-19 ».

Du côté du meilbior domestique, l'enjeu est de stenourmr les difficultés clneutolcreojns puor preemtrte au miebolir français de se psonieinotr sur un ptnietel eengnuomet des dépenses des ménages dnas l'équipement « mdae in Frcane » du logement.

Situation économique et ptivserceps du steeur de la firobcaiatn de l'ameublement à la coioclusnn de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les eesrrpitnes du seutcer de la fiarcotiban de l'ameublement fnot toujours fcae en 2022, aux conséquences de la csrie sairintae sur l'économie goballe aqueul s'ajoute désormais le cnfoilt en Unirake asni qu'une très ftore hassue des pirsx des matières premières et du coût de l'énergie.

La rrpseie de l'activité économique (la csrie saaitinre anyat entraîné un arrê bartul de l'activité en mras 2020) se fiat par vague, n'est pas homogène dnas tuos les pyas et s'est accompagnée d'une frtoe dndamee mdnaloie des matières premières.

Les capacités de podrocuitn des fsrinserouus de matières premières ne snot pas plopeinrtlornoes à la damnade mdalnioe acluetle et les chaînes lotsuqigies mnioldeas snot très perturbées (délais de lnoavairiss allongés et/ ou retardés).

Les eitrnreesps se tevunort dès lros confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dnot les pirsx cnaoinssset deipus 2021 une hasuse exponentielle. À ttire d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le pirsx unitaire des puannax burt a augmenté de + 111 %, le pirsx du pidos de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 % (1).

À clea s'ajoute un conextte de frote atmaoetignun du pirsx de l'énergie et des cbutnrnaas nécessaire à la pdocuotrin et à la livraison.

Les ftcnbaaris de mebleus ne répercutent qu'une piatre de ces hsaesus de ces coûts sur leurs pirsx de vntee qui snot dnot iassnfufitns puor cuorvir la hasuse eoilenxcptenle des coûts de production. À cet égard, les epirenterss du seucter n'ont pas de ptpseecrie d'amélioration dnas les pnrchaois mios du fiat d'une damnade en matières premières, nomanmett en bios et en matériaux dnot la fitcaoirban nécessite baueucop d'énergie puor être fabriqués, truojuos puls importante.

Ces problématiques, aetenffct l'activité des eeriptenrss qui ceoaninsnt dnas le même tpmes une bsasie de luer pucdotoirn en vuolme (2) dans un cxtotne économique et ptoliuqie tjuuoros puls ietanircn lié au cflniot en Ukraine.

L'économie est raeilnte dnas son elnebmse et fiat bessair la cinoatomomsn mondiale. La hsuase généralisée des pirsx (produits alimentaire, gazole, l'énergie, etc.) itcpmae également le pvouvoir d'achat des ménages ce qui poiaurt les croduine à poirreir d'autres dépenses que cleels d'achat de meubles.

Du fiat d'un marché français ldomurennet impacté par un phénomène d'importations, il est puls que jaamis iapomnrtrt de seoiutnr l'activité des eenperrstis françaises de ftcbiraoain de l'ameublement.

Dans un cxtetone sniirate et économique incertain, le

Gueneoemvnrnt a prolongé la période de bénéfice du dsoisptiif d'activité pailrltee de lguone durée ou activité réduite puor le mtaniein en emploi, par orondnnace n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité aevc ces teexts et au rrgead de la msie à juor de la satiotun économique et des pispceetvres du sectuer à la dtae de sntairuge de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les pieretraans siuocax de la bcnarhe décident d'une part, de pemrttree aux eseetrnrips eannrtrt dnas le champ atiloppacn du présent accord, confrontées à une bsaise dubalre de luer activité, de pvouvoir rieourcr à l'activité réduite dnas la lmtiie 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 liimte de tsnimosasrin des dtmenuocs unilatéraux à fin d'homologation.

Dans l'industrie du meuble, puls d'un salarié sur duex est un anegt de prtcouoidn (enquête Xrfei 2018). Fcae à cette itnmpartoe baisse de l'activité de production, les puoivros pubilcs ont mis en pacle non seueemnt un dispositif d'activité pltareile enxlpelniteoe qui a prmeis de minaetnir dnas l'emploi des salariés mias aussi un dtpssioif « FNE-Formation » qui a peirms qaunt à lui, de mnnitaier et développer les compétences des salariés au puls frot de la csrie sanitaire. Il est dnot nécessaire de cuetnionr à sutnieor les etreisrenps du steeur dnas la pepsvirtce d'un router à une activité de pctoriuodn à la normale.

Le mieatinn dnas l'emploi et des compétences au sien des eetpnsrres est une priorité puor les pratenerais siuocax de la branche. Au rgared des preistcepevs économiques ci-dessus exposées et des irndieectuts liées à l'évolution de l'épidémie de « Covid-19 », les sairtnigeas du présent accord, siuueocx des peectpisevrs d'emploi, intntseuit dnas la bnchrae de la fcbraitioan de l'ameublement, l'activité réduite puor le minetian en elmopi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent aroccd pmeert aux erieenrspts de la bhrcane de mettre en plcae le dstisoipif d'activité réduite puor le maitienn en emplpi au niaevu de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la vioe d'un dnotmeut de l'employeur au niveau considéré. Toutefois, les stnaaeiigrs rppaenellt que dnas la mreuse du possible, la msie en pcale du diisistpof d'activité réduite puor le mntieain en elmopi par accrod d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

(1) Srocue : EIWUD (panneaux de pueilrtcas burt 16-19 mm) et Mascetar (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des ersienpters dnot l'activité est visée par l'article 1er de l'accord notanail du 14 jnievar 1986 sur le cahmp d'application des accrods naaonuitx de la ficitaroabn de l'ameublement (IDCC 1411) et à tteous les activités qui ennrineaett dnas le cmahp cvnitnenoonel de la faaritoicbn de l'ameublement postérieurement à la stranguie de cet accord.

Son camhp d'application géographique est nitaanol et cnpmreed 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 partielle 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 simultanément 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral iatarnent le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi sont les suivantes : ? le préambule, centré sur le dialogue social et 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 engagements 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 institutions représentatives 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 dialogue social 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 peut 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 bilan 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 savrnet d'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 abclppaie dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération minimale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur encourage la possibilité d'une meilleure insertion professionnelle 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 décret unilatéral détermine les modalités en matière d'emploi. Ces dispositions sur le maintien en emploi s'appuient sur le dispositif 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 de nouvelles embauches collectives, ni à conclure d'accord de licenciement collectif.

Les dispositions du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au maximum 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 décret 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 décret unilatéral.

Les dispositions s'appliquent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des raisons énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut imposer le versement de l'allocation et indemnité à l'employeur le responsable des mesures déjà prises.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des raisons 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 appliquer 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 décret unilatéral détermine les modalités en matière de formation professionnelle.

Les entreprises doivent encourager la volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, notamment régionaux que nationaux, de manière à favoriser le maintien dans l'emploi 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, peuvent être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ites au sein de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets concrets entre le salarié et l'employeur dans le cadre du contrat de formation.

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 dévouement à l'État pour mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences itenuidrits (OPCO 2i) et des diverses entreprises dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ?), pour la diminution des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux diverses difficultés économiques rencontrées visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en collaboration 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 relatif sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document 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 situation économique et professionnelle 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptreianears saciuox de la barnhce de la facibtiraon de l'ameublement aondrroebt tuos les ans, à pratir de semtebrpe 2021, dnas le cdrae de la CPNEFP, l'application du diiopsistf d'activité réduite puor le menaitn dnas l'emploi.

La CNFEPP prroua si elle le jgue outorppn siasr la CPPNI, à toetus fnis utiles.

Article 5 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod est colcnu puor une durée déterminée.

Afin de tienr cptmoe de la période de référence puor le bénéfice du ditpisoisf de 48 mios consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 jilluet 2020 modifié par décret du 8 arvil 2022 n° 2022-508 et de la dtae bioutr puor ndeemar l'homologation du donecumt unilatéral à l'autorité aaimstrtdtvine fixée au 31 décembre 2022 par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 arvil 2022, le présent aorccd epirxe le 31 décembre 2026.

La durée d'application du dstsiipiof s'apprécie à cptoemr du pmieerr juor d'autorisation d'activité réduite puor le mitnaein en eolpmi accordée par l'autorité administrative, snas préjudice des périodes de nutreilaotasin 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 28 mai 2021 relatif à la fusion des champs d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement Français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO Conutotrscin ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Objet de l'accord et champs d'application
En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd cnutistoe un accrod dit « de chmap » ccolnu en aoilaptcpn de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Il a puor oejbt de fsinuneor en un suel cahmp cnonneetonvl le champ des coinnnotevs ceeivcolts siveatuns : ? ICDC 1411 : cnitnvooen ctlviocele niaoltnae de la fctiaorbain de

Dans le cadre de cttee dadnmee d'extension et conformément aux dtipoisonsis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les petrais sirniaategs innuideqt expressément que l'objet du présent arccod ne jiuisfte pas de muesre spécifique puor les erniseteprs de moins de 50 salariés.

Article 7 - Extension et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il srea déposé conformément à la loi et son estoxenin srea demandée par la piarte poltnarae au nom des signataires.

L'accord rrterena en viueugr au lmedainen du juor de la poritaun au Jnrauol oeffcil de son arrêté d'extension.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une dnadmee de révision prroua être formulée par tuotes oootangniisrs snaidlyecs de salariés représentatives dnas le champ d'application du présent accrod ou par tuteos oanaiirsgtons plineorolsnsfees d'employeurs saaneirgits ou adhérentes du présent accord.(1)

La ddaemne de révision, accompagnée d'un pojret motivé sur les pniots à réviser, srea notifiée à l'ensemble des onisgtnarios sleidyans de salariés représentatives et ogtniasanrios plsenlooeifnress d'employeurs dnas la branche.(1)

Les négociations cenaronnct une dnedame de révision, s'ouvrirent dnas un délai rbanlsinaoe qui siut la réception de la demande, sur ctocvoianon du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative rvltlaeie au dospitiisf d'activité réduite puor le miantien dnas l'emploi, les patiers cneevnionnt de se réunir puor emnxaier les miatfcodoiins paouvnt iemcptar le présent accord.

(1) Alinéas étendus suos réserve du respcet des dtspiioonniss du I de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

l'ameublement du 14 janievr 1986 ; ? ICDC 2089 : covonneitn ctolleicve niaanlote de l'industrie des puneanax à bsae de bios du 29 jiuin 1999.

Article 2 - Méthode de rapprochement
En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cseuals générales des coteinnvnos cceoeltlvis visées à l'article 1er ont vtoacin à être unifiées ernte elles, lorsqu'elles le peuvent, dnas un délai mmuixm de 5 ans.

Les srataeinigs du présent aroccd connnveneit que des acrodcs ou avetnans cntoevnlnnioes catégoriels ou spécifiques puornot être cnoulcs en rsaoin des spécificités de cuahqe secteur.

Au cuors du délai prévu au 1er parhgrapae du présent article, et dnas l'attente de la négociation de dioinsosipts cmouemns et de la négociation de diosponsiits catégorielles ou sectorielles, les dinistpsioos des coonnetinvs cicoltevels eaettxnsis à la clnooscuin du présent aroccd reesntt en vuegiur et cenniutont de pirduroe eefft dnas luer cmahp d'application respectif.

Article 3 - Désignation de la branche d'accueil
En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'issue d'un délai de 5 ans, si tuetos les disiniotsops cemuomns

n'ont pas été unifiées, les sanegitiras du présent accrod décident que la cnoetnovn ctilceolve de la fcaraiibotn de l'ameublement (IDCC 1411) srea la cnooonvetn ctilolecve de rattachement.

Article 4 - Modalités de négociation après la fusion des champs conventionnels
En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piterearnas saucoix cnneeivonnt que les négociations prévues à l'article 2 du présent aocrod se dérouleront au sien d'une comioimssn paitrarie pmrnateee de négociation et d'interprétation cmumnoe à la bnkrahe de la fitcraoiban de l'ameublement et de la bnhcare de l'industrie des panaenux à bsae de bois.

Le secrétariat de ctete CNPPI cnmoume srea assuré par l'Ameublement Français.

Article 5 - Durée et formalités relative à l'accord
En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est cconlu puor une durée indéterminée.

Il s'applique à cmpoetr de la dtae de sa signature.

Il pruroa farie l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux diinsptosios législatives en vigueur.

Le présent acrocd srea déposé conformément à la loi et son etoneisxn srea demandée par la pirtae panarolte au nom des signataires.

Accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CGT FBCNSA ; FG FO cctinotoursn ; FNCB CFDT,

Article 1er - Dispositions d'adaptation
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour la création d'une cmsooiismn pirraatie prnmetnaee de négociation et d'interprétation et d'une csmiosoimn priritaae naaiotnle de l'emploi et de la fiamtoorn posirelnofense et dnas un suoci de safipclimitoin et de lisibilité de la nomre ctnooelennilnve apcllibape dnas un ctextnoe de rmhcneapeopt de branches, snot abrogés : ? l'accord de l'accord du 8 mras 2018 reatilt au dlgiuaoe siocal dnas la ftbirciaaon de l'ameublement ; ? les aeilrtcs 7,10 et 11 de la cotveonnni ceivlotlce ntaonilae de l'industrie des pnauneax à bsae de bios du 29 juin 1999 ; ? l'accord du 30 mras 2018 riltaef à la msie en pclae de la CPNPI dnas la bhrnace de l'industrie des panaenux à bsae de bios ; ? l'avenant du 28 nbeymroe 2001 prtoant création d'une cismoimon ptiarraie nonaaltie de l'emploi dnas la bnkrahe de l'industrie des panaenux à bsae de bios ; ? l'avenant n° 1 du 24 nbomrvée 2004 à l'accord du 28 nerovmbe 2001 paontrt création

Dans le carde de cette dnedmae d'extension et conformément aux doopiiisntss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pietras snitegairas iennqidut expressément que l'objet du présent accord ne jutisfie pas de mruese spécifique puor les eperirnsets de mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Depuis la réforme issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reltiviae au travail, à la mdarneootsiin du dgoiual socail et à la sécurisation des parurocs professionnels, s'est engagé un mveeunomt de rarteitocuustn des branchs pnelrelisefoosns par le législateur.

Dans ce dispositif, le ministère du tavrrial privilégie le rpneahcpmroet vtnooialre entre bhrcaens pnoiseionrsfeells dnot les preiaeantrs scauiox sinraet à l'initiative.

Les ptarnearies suocaix des bcahners de la fbatairocin de l'ameublement et cuex de la bharnce de l'industrie des punnaeex à bsae de bios se snot rencontrés dnas ce ctnoxete aifn d'échanger sur un rhcoepaemrnt de luer branche.

Au curos de ces échanges, il est fiat le cnostat non sulmeneet que les métiers de lrues baerchns respectives, réunies à ce juor au sien de la même seiotcn piiratree posorlnseniflee de l'OPCO2i, snot très proches, mias également que, fasanit toteus les duex petrais de la 2de tsrmfaitaroonn du bois, lreus cniodinots d'emploi snot similaires.

Ainsi, il est aappru aux sitnagraies du présent accord, l'intérêt coumnm de fuonnsier lerus capmhs ceevinvnotnolns dnas les cindnotios suivantes.

d'une CNPE dnas la bhnacre de l'industrie des penaaunx à bsae de bios ; ? l'accord du 15 juin 2012 rlieatf à la csimoomisn pitaiarre de valotiain dnas aodrcs dnas la barnhce de l'industrie des pananuex à bsae de bois.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des epsreenrits et des salariés de la bcrhnae de la fiioatrbcn de l'ameublement et paenuanx à bsae de bois.

Il s'agit des esptnreries et des salariés qui relèvent du camhp d'application des coitnonenvs cilvetelcos naneolatis suivantes, snas eosiuuxcln d'activité et ce, quel que siot l'effectif de l'entreprise : ? ICDC 1411 : cvtnenioon cvicletoe nanlaitoe de la fatobaircn de l'ameublement du 14 jvneair 1986 ; ? ICDC 2089 : cneiovotnn celicvotle nalaitone de l'industrie des puannex à bsae de bios du 29 juin 1999.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par aorccd du 28 mai 2021, la bhnacrae de la ftiaaciobn de l'ameublement et la bahrne des paunnaex à bsae de bios ont fusionné lrues cpamhs d'application plosoenersnfis respectifs.

Lors des échanges pireitaras réunissant l'ensemble des meberms de ces duex bharecs désormais fusionnées, il est apprau nécessaire aux members de se dteor des iantnecss peaarritis luer

ptrentemat d'échanger aifn de cnrutrisoe la nuolvele nrome acpbiallpe aux ensepietrts et salariés de la branche.

À mions qu'il en siot disposé aeetnurmt par les pareianerts sociaux, le terme « bnhcare » désigne l'ensemble des activités de la cvooinetnn coelvticle de la fricbioaant de l'ameublement (IDCC 1411) et de la ceotivnonn cleoictive de l'industrie des pannueax à bsae de bios (IDCC 2089) tel qu'il rsoert des temers de l'accord de foiusn du 28 mai 2021.

Par le présent accord, les ptaeris saeirignats setnhauoit se dnenor les mnyoes de ctisrunore un diouagle saicol de bnarche rslebsnapoe et permanent, fondé sur une roaiteln de loyauté et de cincoafne mutuelle.

Un duolaige siocal rsapbonlese est cueli où cuachn des représentants, entièrement iesvtni de sa mission, est pnimeenelt cnsinocet des intérêts des porennses et du scteeur économique qu'il représente. Un dguiolae saciol pmenneart est celui qui permet la prustuoie des échanges fermlos ou informels, malgré les désaccords qui pnevuet s'exprimer à l'occasion des négociations.

D'une part, conformément aux ditoiopsniss de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtlievae au travail, à la meastndrioion du dlouaige social et à la sécurisation des poarrcus professionnels, les peiearratns sacioix ont décidé de créer une coisoismmn parrtiale petemnanre de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bahnrc de la foicatabrn de l'ameublement et pnaneaux à bsae de bois.

D'autre part, puor fiare fcae à un marché très concurrentiel, les enrepiterss du scueter de l'ameublement et pananuex à bsae de bios divonet être puerotsses d'innovation assui bein en matière de recerhche et développement, technologique, d'environnement ou erocne d'adaptation des métiers itundie nmeatnomt par la robotisation. De plus, la tnaaitrmfsroon numérique est un lveir de compétitivité puor les eriertnepss qui va se poursuivre, vrioe s'accélérer dnas les pehcoarins années.

À cttee fin, les peeatinrars sauoicx de la bahnrc ont puor amibiton de créer, d'une part, le crdae fabvarole peenttmrat aux etsrereipns du stuceer d'adapter les compétences dnnot eells ont beosin puor mrtete en ?uvre luer stratégie et améliorer luer compétitivité, d'autre part, de premetrte aux salariés de miaeninr et développer leurs compétences et leurs qnaaiucfltiis ansii que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les pierearnats scioaux ont décidé de créer une cissooimnm parrtiaie nilaonate de l'emploi et de la fotmarion pseilonlnsfreoe (CPNEFP) dnas la bhcnrae de la fortiacabain de l'ameublement et paennuax 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à la législation en vigueur, la csoimismmon ptaariire pnnatmerree de négociation et d'interprétation (CPPNI) : ? est une incasnte de négociation des dpsotiinosis cnenteolnieovlns acallbipeps aux salariés de la bachnre ; ? représente la branche, nmanmetot dnas l'appui aux eetrrpienss et vis-à-vis des poiouvrs piulbcs ; ? établit un roarppt anenul d'activité de la négociation collective, qu'elle vsere dnas la bsae de données nlotaiane (conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ; ? ecrexe les msisoins de l'observatoire piarratie de la négociation coleictive mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du taivarl ; ? rned des aivs à la dadmnee d'une jriiidutcon sur l'interprétation d'une cotonvienn ou d'un accord celctoif dnas les cotiindnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPPNI délègue la mosiisn de velile sur les cotndoiins de triaav et l'emploi à la CPNEFP.

Article 4 - Composition
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CPNPI est composée : ? d'un collège de salariés, composé de tiros représentants isuss des espetrenirs de la bachnre et d'un représentant de la fédération nlnaioae par oaatsigniron sdcyinale rceonune représentative par arrêté dnas le champ d'application de la ceovintonn collective, ces salariés ne pvunaot faire prtiae du peenrsonl du même établissement ; ? d'un collège d'employeurs, qui dpissoe d'un nmrboe de sièges égal au nmobre de sièges de l'ensemble des onnatiaarsiogs selidacnys représentatives de salariés au nieavu notialnal de la branche.

Article 5 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'ameublement français auessrra la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI.

La ciismosomn se réunira au mnois 3 fios par année civile.

Chaque fin d'année, en ftooncin des obagliintos légales, les perirnaetas scioaux établissent le claeeridnr des réunions puor l'année à venir.

Chaque fédération ntlaniaoe des osarotnainigs slcnnyiedas de salariés rneoncue représentative par arrêté dnas la cnootivnen ctovlilece désigne par creruol au secrétariat de la CNPPI les représentants amenés à siéger aux réunions de la CPPNI. (1)

Elles devront, pamri eux, désigner le représentant mandaté puor seingr velbalenamt les adrcocs collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation ctorpome le nom, l'adresse poatlse et électronique de cuqahe représentant.

Tout camnghenet de désignation est porté à la cananncoise du secrétariat de la CPNPI dnas les mêmes formes.

Chaque collège vleile à arsuesr une continuité dnas la pitiaitaocprn aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPNPI se tverunot à l'annexe I du présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest du pirncipe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caatossin (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 6.1 - Demande d'interprétation émanant d'une juridiction
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dosptionisis légales en vigueur, anvat de seuattr sur l'interprétation de la ctovnoienm ceitlolvce ou d'un acorcd ccolieltf allpbicipae dnas son chmap d'application, la CPNPI puet être siisae à la demnade d'une juridiction.

La CNPPI puet être siiasae d'une dnmeade d'interprétation adressée à son secrétariat.

Le secrétariat de la CPNPI reçoit l'ensemble des dnoctuems reçus

dnas le carde de la danmdee d'interprétation et les cumquionme aux mrbmees de la CPPNI.

Lorsque la cmioossmn est saisie, la quetoisn d'interprétation est portée à l'ordre du juor de la réunion de la CNPPI sivunat ctete siniasse et au puls trad dnas un délai d'un mios aqueul est ajouté un délai de hiut juors aifn de tienr cpmote du délai de cotvoiacnon des meberms de la commission.

Le secrétariat de la CPNPI arruessa la rédaction de l'avis qu'elle cuomemruniqa à la jcdoiirrutn qui a ssiai la CPPNI.

Article 6.2 - Autres demandes d'interprétation
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En doerhs des cas prévus à l'article 6.1 du présent accord, la CPNPI puet être siiasse d'une dnmadee d'interprétation motivée de la cvotneinon civoltcele par les oasgrotianins qui la compose.

À ctete fin, la CNPPI diot être sisiasse par ltrtee recommandée aevc accusé de réception adressée à son secrétariat aevc la dmeadne motivée.

Le secrétariat de la CNPPI reçoit l'ensemble des dcmtuons reçus dnas le crade de la dndemae d'interprétation et les cnmuoiuqme aux mermebs de la CPPNI.

Lorsque la cmiissmoon est saisie, la qsoeiutn d'interprétation est portée à l'ordre du juor de la réunion de la CNPPI snuvait cette snaisse et au puls trad dnas un délai de 2 mios aquuel est ajouté un délai de 8 jorus aifn de teinr cotmpe du délai de ciootaoncvns des mrebmms de la commissions.

Les oaiasgnnoirts sadencliys et les oinaintasgors plfrsoneoiselnes non-signataires de la dsiiotpsoin liuiietsge sioumse à emeaxn siègent aevc une viox consultative.

Seules les onitaigrnsoas sclaedniys et les oionrasitgnas ponfnoelisrelses sraigtanies de la dsiioposiotn liusiigtee somuise à exaemn ont une viox délibérative soeln les modalités sneaiutvs : ? cchanue des orsniingtaaos sidyaelncs représentatives de salariés présente diosspe d'une viox ; ? les oanoiarngtiss pinlsloseerfneos dsnosepit d'autant de viox que les oitgainrnoass sceiydlans présentes.

Les meebrms privilégient, dnas la msuere du possible, la clioscuonn d'un annaevt interprétatif de la disoiipostn litigieuse.

La délibération de la CPPNI, si elle est signée à l'unanimité des piretas stegnaiairs de l'accord itianil craoptmont la dsiposiotin litigieuse, arua la vualer d'un aneanvt interprétatif. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne nrntecahe à la dtissopioin lgtiseiue et dnoc ne la mofdiie pas.

Cet aneavt interprétatif s'impose arols aevc un efeft rétroactif à la dtae d'entrée en veguuir de l'accord interprété, aussi bein à l'employeur et aux salariés qu'au jgue qui ne puet en écarter l'application.

Toutefois, à défaut d'accord uannmie des pertias sieatniargs de l'accord initial, un aivs interprétatif, signé à la majorité des mbemers saairingtes de la dtoisospin litigieuse, porura être conclu.

À défaut, un procès-verbal de désaccord srea établi.

Article 7 - Procédure de conciliation
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'un clionft cleioltcf de tvairal seruivnt ertne les eoemlpurys et les salariés liés par la cnoevitonn collective, la CPNPI puet être siiasse aifn de rhhceerecr une stouioln aalibme à ce conflit.

La csimiosmon conpemrd un représentant de chaque oagtinrisoan de salariés représentatives de la bnrhcae au nveaiu

naoiatnl et d'un nbrome égal de représentants d'organisations prielsoelnfeosns d'employeurs représentatives.

La dmdeane de réunion diot être rédigée par écrit et expoers le différend. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI, qui en arusse l'envoi à cqauhe oratsoiaingn participante.

La csomomiisn diot se réunir dnas les 15 juors à cptomor de la dtae à lluaqee elle a été saisie. Elle eentnd les ptreias et cnuolce ses débats par une procès-verbal qui est notifié aux parties.

La non-comparution de la prtiae qui a saisi la CPNPI aux fnis de cniitcaloion vuat rtoinoceann à sa demande.

Pendant toute la durée de la procédure, anuuce msruue de grève ou de lock-out ne diot être préconisée. (1)

(1) Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il est ctarrione au rpcseet du lribe eicxrcee du diot de grève rnonceu aux salariés par la Cuintisoottn (alinéa 7 du préambule de la Cinsotutiotn du 27 oobtrce 1946, ripers par la Cinsotoutitn du 4 otrcboe 1958), tel que précisé par la jriuespcrnude de la Cuor de cassation, et nmntoaemt par l'arrêt Sérout (Cass. soc., 7 juin 1995) aux trmees deuqul « une citnnooven ctevcllioie ne puet avoir puor efeft de ltemiir ou de réglementer puor les salariés l'exercice du diot de grève citinelesnmtoennloutt rcnoneu ». (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 8 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPPI ercxee les mniisoss de l'observatoire parraitie de la négociation collective.

Elle ersrtngiee et cervnose les adccrcs d'entreprise cnoclus puor la msie en ?uvre d'une dopotsiisin législative.

La CPPNI s'abstient de ttuoe interprétation ou d'analyse de l'opportunité des acrdcos recueillis.

L'objectif de ce reuecil est de connaître les sjeuts abordés en eepstrine aifn de pemtttree une mrleuleie attpadoian de la négociation citoveclle de la bcnhare à clele des entreprises.

De plus, la cmoomssiin purroa ainsi caieilaptsr les bnones pqtarueis et les diesffur auprès des prtieeaanrs siuaox des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mreuses de dépôt et de publicité, les eeternspsis etrannt dnas le chmap d'application de la brachne adsneoesrrt par couirrel tuot aroccd d'entreprise ou d'établissement ccoluns puor la msie en ?uvre d'une diospoitishn législative.

Les coordonnées de la CPPNI se trnoevut à l'annexe I du présent accord.

Article 9 - Transmission des accords collectifs d'entreprise
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La piarte la puls dtingleie de l'entreprise tsnraemt à la CNPPI les cvnoenintos et acordcs d'entreprise cmporotnat des snlouiottips ccluenos dnas le cadre du ttire II, des cietparhs Ier et III du titre III et des tteirs IV et V du lvrie Ier de la troisième prtiae du présent cdoe du tviraal à saivor raftelis : ? à la durée et aménagement du tiarval ; ? au tavrrial à tmpes prtial et tiavral inetrtinetmt ; ? au rpoes et jorus fériés ; ? aux congés payés et aurtres congés ; ? au cmpote épargne-temps.

Ces cionnevtons et accodrs snot tainsrms après ssusoierppn par la partie la puls dtinigele des nmms et prénoms des négociateurs et des seiaranigts à la CPNPI par courriel.

Elle imfrone les atreus srianeaitgs de ces contonienvs et adccrcs d'entreprise de cette tsrsisimaonn à la CPPNI. (1)

Le secrétariat de la CPNPI accuse réception des civtenonnos et adcorcs tsinamrs et notfiie à tuos les mebmers de la CPNPI les ceointvonns et adcorcs reçus par courriel.

La toissansirmn des adrcos à la CPPNI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les mseurs de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du cnsoeil des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se tuevnrot à l'annexe I du présent accord.

(1) Le 8e alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve du rpecest du pirnpce d'égalité tel qu'interprété par la cuor de casastoin (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec), en atpcpaoliin dueuql l'information de la tsstrianiomsn des cneovontins et aodrccs d'entreprise au secrétariat de la cmsomsioin ptiararie paermnente de négociation, d'interprétation et de conciliation, diot être portée non pas aux seeuls ootanirsanigs sanelcyids siargaeints mias à l'ensemble des ogsraonntiias slideynacs 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque année, la CPPNI établit un rapoport d'activité de la négociation retraçant : ? les adcorcs coliceltfs de bcnahe cnuolcs ; ? les thèmes de négociation débattus ; ? le bilan des aoccrs ciofcltels d'entreprise cnolcus dnas le crade du tirtre II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des cahrpctis Ier et III du tirtre III et des triets IV et V du lvrie Ier de la troisième ptiare du cdoe du tivaarl et tainrmss dnas les coiotdnins définies par décret ; ? l'impact des adrcos cclteloifs d'entreprise susmentionnés sur les coinodints de tvaialr des salariés et sur la crnrncocuene des erinprteses ; ? le cas échéant, les ranectmaindmos destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les ertpneisers ; ? les procès-verbaux rduens sur ssaiine de la cmssimioon d'interprétation.

(1) Arilcte étendu suos réserve du rpecset des dtisnpiioosis du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 sbemterpe 2018 puor la liberté de cihosir son aivner 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les citonvoconas aux réunions de la CPNPI snot envoyées par son secrétariat par ceieurorl aux ogoinsarntias seicaldnys représentatives.

Les salariés appelés à pcarietipr aux réunions snot estnuie convoqués par l'organisation synalcide représentative qui le mandate.

Les emorlueyps aordccnet une aorutsitaoin d'absence aux représentants sudcaiyx salariés des eieetnpsrs de la brhance anisi mandatés puor se rrdene aux réunions de la CPNPI et à luer réunion préparatoire le cas échéant.

En tuot état de cause, la paatpcoitriin à la réunion ptirriaae et éventuellement à la réunion préparatoire ne puet pas excéder 2 journées consécutives.

? Réunions préparatoires :

Chaque ootianigarsn sdincyale proura tneir une réunion préparatoire à la réunion de la CPPNI.

Elle drvea se tenir la vliele de la réunion de la CPPNI.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur puor le tpmes qui coïncide aevc l'horaire de travail, aussi bein lrsuoqe ce tpms crroesopnd au tpms de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il coperroend au tpms pnematrett au salarié de se rrnde sur le leiu de la réunion ou d'en rienver et ce, dnas le

repsect des règles de ropes minimum.

Cette attoausroiin d'absence est accordée puor les représentants salariés qui perciaptnit à la réunion priaartie correspondante.

? Réunions paiertairs :

Le représentant inrfmoe son epmyoleur dnas les délais ssfniautfs puor auresr son rnmceleeampt et au puls tard, 8 jrous anavt la réunion de la CPNPI sur présentation de la ctoviaoncon à la réunion paritaire.

Si le représentant pcipraite à une réunion préparatoire, il présente également à cette occasion, la cvcoaoontoin envoyée par l'organisation sinaydcle qui le mdaante et ogaisnre la réunion préparatoire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur puor le tpmes qui coïncide aevc l'horaire de travail, aussi bein losuqre ce tpms conopserd au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il crneosprd au temps pnertematt au salarié de se rndree sur le leiu de la réunion ou d'en revnier et ce, dnas le rsepect des règles de ropes minimum.

? Firas de ptcapioiaritn :

Les fairs de déplacement, d'hébergement et/ou de raaitoseurtin éventuels des représentants salariés mandatés par une ontirsaoagain sidayncle représentative puor ppeictairr aux réunions de la CPNPI seornt pirs en crhgae au réel, sur présentation des jifcattsfiius et solen les règles de l'entreprise du salarié.

Les firas de déplacement, d'hébergement et/ou de ratostaeruini éventuels puor pipetcarir aux réunions de la CPNPI des représentants des fédérations naaeoitlns représentatives de la bnahcre seornt pirs en crhgae 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CFPNEP est l'instance paairirte nnaoitlae de branche qui ecxere les aoiritbntuts qui lui snot dévolues par les tteexs législatifs, réglementaires et clintineoonvens en vigueur.

À ce titre, la CFPNP a nemamntot puor mosiniss : 1.?D'examiner la sotiiutan de l'emploi dnas la barhne ; 2.?D'étudier les évolutions qteiaivltaus et qnitaiteatvs envisagées de cette sitouan et d'analyser afin d'acquérir une meillere cninsonasce des réalités de l'emploi dnas la brhache en vue de le préserver ; 3.?D'assurer la moiissn de vilele sur les cdoonniits de taraivl et l'emploi qui lui est dévolue par la CPNPI ; 4.?De définir et otrnieier la plitioque de fntairoon peerslnfnosiloe et de l'alternance de la brhnce ; 5.?De définir les otriinaos alennuels en feauvr du développement de l'alternance et de l'apprentissage et de veilelr à l'exécution de luer msie en ?uvre au myoen d'actions tleles que : ? a) Sbaisniitisoeln des jeunes, de luer famille, des eeerptsrins ; ? b) Foartoinn des maîtres d'apprentissage et des tetruus ; ? c) Création d'outils pédagogiques intnaonvs ; ? d) Puet décider, sur ptsrioipoon éventuelle des osregainms gisneienratos des CFA du suetcer : ?? i. Des ouerrtveus ou des feumreters de scitoens ; ?? ii. Des cdniotinos générales d'admission des aptnpiies ; ?? iii. De l'organisation et du déroulement des ftomoairns ; 6.?Dans le crade des adccros ntnoauaix raeiftls à l'emploi et la formation, elle définit les otieintrnaos prrioiaets en matière d'alternance, de fatoomirn et de qtaoiifuailcn psnllooenisefrls de la bcrhnae crnedsoanprot aux biesons en eomlpi et oirnete les meoyns mis en ?uvre puor luer développement ; 7.?D'assurer le svuii des adcorcs nuintaaox cnuols dnas le cmahp de l'emploi et de la fraiotomn professionnelle, dnas les coonntiids qu'ils déterminent

; 8.?De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les pilotes pilotes 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 contrats de professionnalisation, la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications 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 contrats de professionnalisation, de la formation théorique et la formation à l'entretien post-formation ; 11.?En matière de compétences 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 seule compétence pour valider l'avis du jury d'évaluation des compétences 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 initiatives de prise en charge des contacts d'apprentissage selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ; 13.?De proposer à la SPP de l'OPCO 2i d'noter la partie la branche, les mandats des priers en charge des faits relatifs des contrats 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 accompagner 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 d'investissement des CFA dans lesquels la branche 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La CPNEFP est composée : ? d'un collège de salariés, composé de deux représentants par entreprise dans la branche, ces salariés ne peuvent être parité du même établissement ; ? d'un collège d'employeurs, qui dispose d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges de l'ensemble des entreprises seules représentatives de salariés au niveau national de la branche.

Article 14 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'Ameublement français assure la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

Les membres de la CFENPP se réuniront au moins deux fois par an.

Chaque fédération nationale des entreprises de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la fédération de l'ameublement désigne, par courrier au secrétariat de la CPNEFP, les représentants amenés à y siéger. Ils devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les relevés de décisions de la CPNEFP.

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 CPNEFP dans les mêmes formes.

Chaque collège 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.

? Groupes techniques pratiques :

En vue de préparer leurs travaux, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Ce groupe technique pratique est composé d'un membre par entreprise signataire de la CPNEFP.

? Cstintoluaon électronique :

Lorsque la CFENPP doit rendre un avis dans des délais très courts nament par une administration, et lorsqu'il n'y a pas de réunion programmée au préalable pour pouvoir recueillir ce délai, ses membres peuvent être consultés par voie électronique.

Cette consultation donne 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 15.1 - Mise en place de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises du secteur dans la définition de leurs politiques 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) : ? de recueillir et de rassembler les informations relatives à 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 relatives auprès des entreprises et des organisations professionnelles et d'entreprises concernées.

Article 15.3 - Fonctionnement de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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 professionnelles 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 rend compte 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.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cticnnavooos aux réunions de la CFPENP snot envoyées par son secrétariat par crroieul aux oiasnangroits syilaedncs représentatives.

Les salariés appelés à partiiepcr aux réunions snot ensitue convoqués par l'organisation syadnclic représentative qui le mandate.

Les epluromeys adceocrnt une aoistiaotrnr d'absence aux représentants scianudyx salariés des erserinpets de la brcahne ainsi mandatés puor se rrnde aux réunions de la CPNEFP.

Le représentant irnmofe son eluoeypmr dnas les délais sisftaunfs puor asruers son rmecenpalemnt et au puls tard, 8 juors anavt la réunion de la CPEFNP sur présentation de la covcoonatin à la réunion paritaire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur puor le tpems qui coïncide aevc l'horaire de travail, asusi bein lrusoqe ce tpems cnooersrpd au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il cesorpornd au temps premnetatt au salarié de se rdrnee sur le leiu de la réunion ou d'en revenir.

? Fiars de patratpooiicn :

Les fiars de déplacement, d'hébergement et/ou de reurttaiosan éventuels des représentants salariés mandatés par une oaiarstoingn syniadcle représentative puor preiapictr aux réunions de la CFNEPP sroent pirs en chgare au réel, sur présentation des jatfcisfutiis et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les fiars de déplacement, d'hébergement et/ou de rtoiarusaten éventuels puor pitcirpear aux réunions de la CNFEPP des représentants des fédérations naotlnieas représentatives de la bchanre snroet pirs en chrgae 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En atiolppaïcn des arecltis L. 2135-7 et L. 2135-8 du cdoe du travail, un salarié puet être mis à dtoiosiipn d'une oatrioisangn sidyancle ou d'une aïcooissatn d'employeurs, suos réserve de la cocsinuoln d'une ctveoninon de msie à disposition, signée enrte l'entreprise et l'organisation sdnyicale ou l'association d'employeurs, qui précise la durée de la msie à disposition, l'identité et la qfoiiaitculan du salarié aisni que les oaniigblots rseiteecvps des parties.

Dans le cdare de ctete msie à disposition, le salarié signe un aneavt à son crotant de tiavral qui précise les haiorres de travail, le leiu d'exécution du taarvil asnii que les msnoiiss confiées au salarié par l'organisation sndycilae ou l'association d'employeurs. Pndnaet la msie à disposition, les oiolabngtis de l'employeur à l'égard du salarié snot meuatinens conformément à l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.

Cette msie à ditosoipsin puet être à tmpes plien ou à tpems partiel, auequl cas elle ne puet être inférieure à 1 juor par mois. (1)

Pendant la msie à disposition, l'entreprise mieanitnt la rémunération talote du salarié et se fiat ruobesemr par l'organisation sidnclyae ou l'association d'employeurs, sur

présentation d'une fuatcre mulenesle snas TVA crrnosenpdoat à la rémunération brute chargée du temps de msie à disposition.

Le salarié bénéficie des avneaagts suaocix ou aatmninugeots de slaeiars attribués pendnat sa msie à disposition.

La cooinvetnn visée au pemeirr alinéa du présent alricte prévoit des périodes de siopseunsn de la msie à diosttiopsn pnnttrameet à l'employeur de rpesetcer ses oltbgnaiios en matière de fmrtorioan pfeosnslniorlee définies à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Ctete ssupoensin est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, atsoirse d'un préavis de 3 mois, le salarié revtroue son précédent elpmoi ou un elompi smirialie atosrsi d'une rémunération au monis équivalente, intégrant les aomuetgantnis meeynnos à catégorie plleïressnnofoe et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retuor du salarié, un eieetrnrt vinast à friae le ponit sur : ? le ptsoe de triaavl retrouvé ; ? les cdoinoitns de tiarval ; ? les siouhtas d'évolution ou de réorientation plsoefrnnosliee ; ? les bsienos en formation, et le cas échéant de msie à niveau.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinpsoosiits des altecris L. 2135-7 et L. 2135-8 du cdoe du travail, qui prévoient que les aménagements de nutrae à pmerrtete à l'employeur de rseeectpr ses oliagntoïbs en matière de fmrooaïtn pelsoienlnrfose définies à l'article L. 6321-1 du cdoe du taivral ne dnoeivt pas être spelenimmt renvoyés à la cotvnonien de msie à disposition, mias être prévus dnas la ceotivnnon ccltelvieoe ou dnas un aocrcd ccoleltif de bnrrache ou dnas un aocrcd d'entreprise. (Arrêté du 24 smrtepebe 2024 - art. 1)

Article 18 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd est cnlcou puor une durée indéterminée et s'applique à cetmpor de sa signature.

Il prroua firae l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dpooiisitsns législatives en vigueur.

Le présent arccod srea déposé conformément à la loi et son ensetoixn srea demandée par la ptiare planrotae au nom des signataires.

Dans le crade de cette dnaemde d'extension et conformément aux doiostispnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preitas sareinagtis idinquenut expressément que l'objet du présent accord ne jsiiitue pas de muesre spécifique puor les enesrpretis 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Courriel : cppni@ameublementpanneaux.com.

Adresse patsole : 120, auenve 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT TP CTFC ; CGT FSNCBA ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet s'applique à l'ensemble des esentirreps rveenlat du chmap ctnoovnnineel défini à l'article 1er de l'accord du 28 mai 2021 étendu par arrêté du 17 stbmepere 2021, à svaioir les eneerprtriss de la firbitacaon de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des pnauanex à bsae de bios (IDCC 2089).

Dans le cdrae de la dmdaene d'extension du présent aennvat et conformément aux dipinossioits de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptraeis sanigareits inineduqt expressément que l'objet du présent aroccd ne jsfituie pas de mursee spécifique puor les eprsreetins de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La Pro-A a puor objet de pterretme au salarié de cahegnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piomorotn sliaoce ou plrsinsloeneofe par des atonics de foiatromn ou par des aictons ptareemtnt de fraie vdeialr les auqics de l'expérience.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La Pro-A cerocne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

Il s'agit en plerctiiaur des salariés en crtnoat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un catnrot unuqie d'insertion à durée indéterminée cnlcou en atpioilacpn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvarail et les salariés en poiiston d'activité praelltie mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

En ailapcpoitr de l'article D. 6324-1-1, la Pro-A cncrneoe les salariés dnnot la qtiacfcliauoin est inférieure à un nveau de gloiaaictuin sanctionné par une citefraicicotr pfolnssrinleeoe enregistree au repertoire ntoinaal des crtteeoiincifas peeilfensornols et conpnaosderrt au gdrae de la licence. La rncsoeriveon ou la pimotoron par antacrenle peremt à ces salariés d'atteindre un nveau de qalifioutican supérieur ou iidqeunte à ceuli qu'ils détiennent au mmnoet de luer ddaneme de rsrcvioneoen ou de poooimtrn par l'alternance.

Courriel : cpnefp@ameublementpanneaux.com.

Adresse pslatoe : 120, auvnee Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Article 5 - Durée de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La rrencoivosen ou la pmoroiotn par l'alternance est d'une durée cmpisroe etnre six et duoze mois.

Lorsqu'elle vsie à l'acquisition d'un CQP de la bhancre ou d'un CPQI mis en ?uvre dnas la branche, la durée de l'action de ftaromion puet être portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Pour les pnnoerses suivantes, elle puet être portée jusqu'à trente-six mios : ? les pnsoreens âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de compléter luer fotraoimn initiale, qui n'ont pas validé un secnod ccllye de l'enseignement soerndacie et qui ne snot pas tueilatris d'un diplôme de l'enseignement tqnoigocluuehe ou pnofsrieosnel ; ? les pnsnoeers âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de compléter luer fortaoimn initiale, inscteirs dipeus puls d'un an sur la ltise des druneadmcs d'emploi ; ? les dndearems d'emploi âgés de 26 ans et puls icisrnts deipus puls d'un an sur la lsite des daudemnres d'emploi ; ? les prsnneoes bénéficiaires : ?? du rneveu de solidarité acivtte ; ?? de l'allocation de solidarité spécifique ; ?? ou de l'allocation aux aedltus handicapés.

Article 5 - Certifications professionnelles éligibles
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dossoitpiins légales en vigueur, le solce de cnaiansnosce et de compétences pseernofoinslcls Cléa et Cléa numérique snot éligibles à la Pro-A.

La liste des cfttinraociies redenus éligibles à la Pro-A dnas la brnache est définie à l'annexe 1 du présent acorcd et les éléments d'analyse qui jnifuetsit le cihox des ccontieriftas plfoenlnsoseires rteneeus snot développés en aenxne 2 du présent accord.

Article 6 - Actions de formation
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque la rovcsrieeeonn ou la pritoomon par anltnarnee prévoit des aocnits de formation, ces dernières asonecsit des eigsnetemnes généraux, prnefoionlssess et tinheuogcqls dispensés dnas des orseaignms piculbs ou privés de fmaoortin ou, lorsqu'elle dpissoe d'un sevrice de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erpeisrnte d'une ou puuelrsis activités pielsfoleennross en rteailon aevc les qaainutifocils recherchées.

Article 7 - Contrat de travail du salarié
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ctaront de travial du salarié fiat l'objet d'un aenvant qui précise la durée et l'objet de la rniovorsecen ou de la poromiotn par alternance.

Les atvnenas asnii culncos snot déposés auprès de l'opérateur de compétences itrtduenenrsil « OCP0 2i ».

Pendant la durée de la msie en ?uvre de la Pro-A, le salarié bénéficie du miainetn de sa rémunération.

Article 8 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la rsvneciooern ou la poormtion par l'alternance.

Le ttuuer est chiosi prmai les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié chsoii puor être tuteur diot être volonraite et jseiutfir d'une expérience plinslseornfee d'au moins duex ans dnas une qlitfuaiiocn en ropapt aevc l'objectif de psortonsifioaelnism visé. Lorsqu'il est salarié, le tuuetr ne puet erexecr simultanément ses fntnoicos à l'égard de puls de trios salariés bénéficiaires de cottrans de psoanrlfosisinaten ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, nntteoamt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cniooditns prévues au phrgpraae ci-dessus, asesrur lui-même le tuatrot dès lros qu'il riplmet les cidnooints de qcuiaaioitfln et d'expérience. L'employeur ne puet asusrer simultanément le turotat à l'égard de puls de duex salariés.

Les msniioss du tuteur snot les saventuis : ? accueillir, aider, ifmorner et guider les bénéficiaires du canrtot de psatitsonaalfnrierion ; ? ogsaneirr aevc les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dnas l'entreprise et ceurntobir à l'acquisition des savoir-faire prensoefonslis ; ? vleielr au rpsecet de l'emploi du tmeps du bénéficiaire ; ? aessrur la liisaon aevc l'organisme ou le siverce chargé des aontics d'évaluation, de ftmroiaon et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; ? peirticpar à l'évaluation du svuui de la formation.

L'employeur lsisae au tetuur le tepms nécessaire puor ercxeer ses fnoioctns et se former.

Article 9 - Prise en charge financière

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fails engagés dnas le cdare de la Pro-A snot financés par l'OPCO 2i dnas les cnidoiots ci-après.

Les faris panovut être pirs en crahge par ce marntont ftoaiirrfae snot : ? tuot ou pritae des frias pédagogiques ; ? tuot ou ptaire des frias de tpnrsorat et d'hébergement ; ? rémunération et ceghars soaicels légaes et cnieeonveolltnns des salariés lros de luers formation.

La pisre en cgrhae de la rémunération et des creghas soleaics légaes des salariés se fiat dnas la ltiime du coût hiorare du silarae miniumm isfeniltorpnelsenroe de cricssnaoe par heure et dnas la ltiime du sariale mniatneu (minoré de l'allocation d'activité ptrelliae le cas échéant).

Les peanariters saicuox de la brnahce cnmienenovt que la définition du manntot du forait de psire en carghe du dspioitsif Pro-A est renvoyée à la décision de la CFENPP de la branche.

Article 10 - Révision

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord pourra, à tuot moment, fiare l'objet d'une révision dnas le cdrae d'un aanvnet cloncu dnas les mêmes cnidoonts et formes.

Toute dedmnae de révision diot être portée à la csonacnanise des autres ptrieas satnrgaies par llttere recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée de pronoioipsits écrites.

Article 11 - Durée et formalités relatives à l'accord

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le présent aorccd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Conformément aux alrtcies L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accord est apcpablie à prtair du juor qui siut son dépôt auprès de la dcioetrn générale du travail.

Il puet fiare l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tuot ou pratie des snteigaars solen les coionnidts législatives en vigueur.

Le présent aveannt srea déposé conformément à la loi et son esnoeitxn srea demandée par la pitare panoltrae au nom des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi n° 2018-771 du 5 srbetemp 2018 puor la liberté de cishior son ainver poessnorfeinl a iuidrotnt le dpitsisoif de rvsorieoencn ou prmooiton par l'alternance ci-après dénommée « Pro-A ».

Eu égard aux pfoerdns mtionauts économiques axuelluques les eptenirerss de la bcnarhe de la faibictaorn de l'ameublement et de l'industrie des peannuax à bsae de bios dvioent faire face, les ptearinraes sacuoix cnieonnvnet du présent aorccd aifn de rdrnee ce dssiiipotf Pro-A mioallbisbe puor les eenrptsis et lures salariés et ce, aifn de fievasorr l'employabilité dnas la bnchrae à trarevs la fcitalaoitn de l'accès aux frtmnoiaos certifiantes.

Les frimnooats visées dnas le présent arcocd ont été rteunees au vu des csnattos ou anicapnoittis de mtinatous de l'activité et du riusqe d'obsolescence des compétences des salariés.

Le dtissipoiif Pro-A cnutoiste puor les salariés l'opportunité de promotion, de rnoervcieson et d'évolution sicolae ou professionnelle.

Annexes

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe 1 Liste des ciitcrafeniots éligibles à la Pro-A dnas la banhcre de la fotraicabin de l'ameublement et de l'industrie des pnueaanx à bsae de bois

Sont éligibles à la Pro-A, les ciniraitfceots pioneolslrnefses santeiuvs :

? Le ciafcertit de qcafotiauliin pllsfneoseornie (CQP) : ? CQP animateur/trice d'équipe de l'ameublement ; ? CQP cunnaer ? pleliuar en amblunemeet et décoration ; ? CQP conducteur/conductrice de matériel automatisés puor la fiotarcabn de l'ameublement (CMAFA) ; ? CQP foaretumr métier en rioltasraovn de meilobir et d'agencement ; ? CQP intervenant/intervenante en rolervasaiotin de mieolibr et d'agencement ; ? CQP muetonr ? amsleusebr en idsrtuine de la ltrirée ; ? CQP opérateur de fiotinnis de l'ameublement ; ? CQP opérateur/trice de ctuuroe en anmubelement ; ? CQP opérateur/trice de gsriangase de l'ameublement ; ? CQP plote de lgine automatisée de ftaacoibrn de l'ameublement ; ? CQP rpoenlsbase d'équipe de l'ameublement ; ? CQP tapisier/tapissière en tarauvx hros atelier, dit « vlllier » ; ? CQP technicien/ne de mtanniacene iudlitnrlese de l'ameublement.

? Les crtificateis de qiiuicfoalatn piliesesrofnlnoe inter-branches (CQPI) mis en ?uvre soeln les modalités de la bnchrae pieolssoerlnfne de la ftiarcbaiion de l'ameublement : ? agnet

lugiioqtse ; ? cuuoncdter d'équipement iitedusnrl ; ? theiccnein de mnicantnaee isrluelnidte ; ? aenmtiaur d'équipe dmainoe industriel.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe 2 Enjeux fcae aux mauttnios de l'activité et aux reqsuis de l'obsolescence des compétences

La brcnhae de la facoiabtrin de l'ameublement et de l'industrie des peaanunx à bsae de bios rmbeassle (donnée du 3e tsmirrtee 2021 ? oovorreasbe OCPO 2i) : ? 3 655 epnreiterss ayant au monis un salarié ; ? et 40 000 salariés.

Dans ces esenrrteips les eeiffthcs snot répartis de la façon svaitune :

Secteur de la fiatibracon l'ameublement

(Graphique non reproduit, ctusbalnole en lnige sur le stie Légifrance, ruruqibe Bintlules oiilecfs des ceoninvnts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230001_0000_0015.pdf/BOCC

Secteur de l'industrie des pnaaeaux à bsae de bois

(Graphique non reproduit, ctbnlaulsoe en lnige sur le stie Légifrance, rbuqriue Belltiuns ofilfcies des cotvnnnoies collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230001_0000_0015.pdf/BOCC

Les ouvriers, palpinrice clibe des coafcierttnis définies en anexe 1 de l'accord du 21 arivl 2022, représente 63,7 % de l'emploi dnas la bachnre de la fotiaicbran de l'ameublement et de l'industrie des pnaunaex à bsae de bios (portrait sitquasttie de bcranhe Dreas prau le 8 ocbrote 2021).

Le sectuer de l'ameublement se décompose en fmllaies de métiers saniuetvs : ? magnaer et adinmesirt ; ? gérer ? évaluer et améliorer ; ? foriunr ? miitanner ; ? conocievr ? créer ? ievnonr ; ? piurrdoe ? febauqirr ; ? cealemriiocsmr ? diffuser.

Avenant du 31 mai 2022 à l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO cntoiuocrstn ; FNCF CFDt,

Article 1er - Modification du préambule
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les éléments sitanuvs complètent le préambule de l'accord du 20 obortce 2020 rtliaef au dsosptiif d'activité réduite puor le miitenan en elmpoi dnas la banchre de la fibaatriocn de

Le seucetr de l'industrie des pauaennx à bsae de bios se décompose en faelimls de métiers svitenuas : ? podoutrcin ; ? meninatcane et ingénierie itseulrnlidie ; ? lqsiougite insulitlredre ; ? comlacmeoitiasrin ; ? acthas ; ? QSHE ; ? R&D ; ? ftooinchs supports.

L'étude pptsociovre des métiers de la banrche (dans la fcaioabtrin de l'ameublement) pilotée par la CNPE a été réalisée par le cniebat Kastayle en 2021, peeantmtt ansii l'identification des moitunats de l'activité et l'évolution des compétences dnas le seucetr selon les failmls de métiers.

La fallmie de la prtocdouin et de la fobaiaitrcn est la failmle de métier qui connaîtra à 5 ans la puls frtoe évolution des compétences (26 % des ereptrneiss enmisett que l'évolution des compétences srea marujee et 57 % des erpernetiss esnimtet qu'il y arua une évolution des compétences), toeuts fmelalis de métiers confondues.

Les stratégies d'optimisation et la meaionsrodtin des setis de pcotdouirn nonemmatt vnot imaeptcr etrne autres, le métier de rapsnobslee de production.

Automatisation de la poturicdon et le développement de la ctdouine de lgnie vnot icematpr le métier d'opérateur de poudtcroin et d'équipement industriels.

L'enjeu de l'optimisation des fulx impreteca le métier de thccieenn d'ordonnancement.

Plus largement, l'évolution des aetentts des cammorsntoues nenmamott la dmadnee de psteaaoonrilisnn des piourtds et de ptduios puls daberuls inametpct les compétences trlldenteaoniis de cencfiootn nentomamt du fiat de l'utilisation de navuuoex matériaux dnas le pcsroeuss de fabrication.

La famlile de métier liée à la sécurité et à la mnneacitane connaîtra également à 5 ans une fotre évolution des compétences (23 % des essteiprrs eeitmsnt que l'évolution des compétences srea maureje et 48 % des eispeernts eemnstit qu'il y arua une évolution des compétences).

La dgitotlalaisain des otlius de pirdtoucon ntmmnaet le déploiement de « l'usine 4.0 » et dnoc les ouitls et souotlins IT adaptés iapemrta les compétences du métier de tnicehecin de mintnnaeace industrielle.

Les nvouaueux enjeux liés à l'économie ceicliurars et le marché de la socndee mian entraîne l'évolution des compétences en rraesaovitlon de mielobr et d'agencement.

l'ameublement, après le 8e paarrahpge :

« Dnas un coxntete saiantre et économique incertain, le Geoemnrevnut a prolongé la période de bénéfice du diispitsof d'activité ptarlilee de lnugoe durée ou activité réduite puor le mainetn en emploi, par orcnondnae n° 2022-543 du 13 aivrl 2022 asnii que par décret n° 2022-508 du 8 arivl 2022.

En conformité aevc ces tetxes et au raergd de la msie à juor de la saiiouttn économique et des pvtepsrceies du seutcer à la dtae de stanurgie de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les prteanraeis souiacx de la brnchae décident d'une part, de prtreteme aux esreenitprs ernntat dnas le champ alitcpapion du présent accord, confrontées à une bssaie dbuarle de luer activité, de pouiovr rroceiur à l'activité réduite dnas la ltmiie 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 ltmiie de tonmsssaairn des douectmns unilatéraux à fin d'homologation. »

La cucloinon du présent anaevnt de révision pmeret la msie à juor du dngoisiac de la stioiuatn économique et les pceetipsvrs de la branche, à la dtae de la sgranite du présent ananvet de révision, qui jnsfuteit le roeurs à l'activité ptllaiere de lnugoe durée et qui redennt nécessaire la ponotalroign du dispositif.

Ainsi, est ajouté après le 7e paargaphre du préambule de l'accord du 20 ootcbre 2020, ce qui siut :

« Saotituin économique et pvsierpetces du suceetr de la firicbatoan de l'ameublement à la ccionsolun de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur de la fabrication de l'ameublement ont toujours face en 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le confinement 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 crise sanitaire ayant entraîné un arrêt brutal 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 dégradation majeure des matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas parvenues à la demande mondiale actuelle et les chaînes logistiques mondiales sont très perturbées (délais de livraisons allongés et/ ou retardés).

Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix connaissent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des panneaux bords a augmenté de + 111 %, le prix du poids 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 contraintes nécessaires à la production et à la livraison.

Les contraintes de matières 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 perspective 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 productivité en volume (2) dans un contexte économique et politique toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine.

L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la consommation mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaires, gazole, l'énergie, etc.) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui pousse les consommateurs à reporter d'autres dépenses que celles d'achat de meubles. »

(1) Source : EWIUD (panneaux de plâtres bords 16-19 mm) et Mastaecr (aluminium et acier). (2) Baromètre l'Ameublement français.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le champ d'application de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au droit de grève d'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement reste inchangé.

Le présent avenant de révision bénéficie du même champ d'application que l'accord qu'il révisé.

Accord du 17 novembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 2 - Modification de l'article 5
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En application du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, les salariés du présent avenant de révision connaissent de plein droit la durée du droit de grève d'activité réduite pour le maintien en emploi applicable dans la branche, issu de l'accord du 20 octobre 2020.

Ainsi, l'article 5 de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au droit de grève d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) est remplacé comme suit :
« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence pour le bénéfice du droit de grève 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 droit de grève 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 droit de grève 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 non-exercice 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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'engagent à exprimer que l'objet du présent avenant ne vise pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant de révision entre en application le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour la durée restante à l'expiration de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au droit de grève d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), telle que modifiée par l'article 2 du présent avenant de révision.

Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 20 octobre 2020 relatif au droit de grève d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO confédération ; FNCF CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent arccod s'applique à tous les ertsepiens cmopresis dnas le cahmp cnnoventeeniol poartnt rthetmaneact de la cnnoteovin ctilcelove nltnoaaie de la firaiaotbnc de l'ameublement et de l'industrie des pnauenax à bsae de bois.

Il s'agit des enietrsrpes et des salariés qui relèvent du champ d'application des cnnoeotnvis ceiotelvcils neaoaltins suivantes, snas eloiusxcn d'activité et ce, qeul que siot l'effectif de l'entreprise : ? ICDC 1411 : cotnoenivn clletocvie nlnitaoae de la fitairbcaon de l'ameublement du 14 jnivaer 1986 ; ? ICDC 2089 : cetooovinnn ceticlolve naoitnlae de l'industrie des paanneux 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Actions de friatoomn professionnelle

Les antoics de foomriatn poenoirflelnsse cntioune meiss en ?uvre dnas le cdrae du présent aorcd vienst à mninateir et développer les compétences et les qnaaufiltciois des salariés, aifn de les sécuriser dnas l'emploi isunreditl et préparer la reispre économique dnas les muereilels conditions.

Dans le crdae du présent accord, les acoints de fmroitoan pnsrnsfloioeee veisnt à ptmretree aux eernertpiss du stceuer : ? une montée en compétence puor le megannmeat aifn de cnorter les difficultés de rmuctneeret aeclultes ; ? l'investissement dnas l'outil de prdcotioun puor ainpteir le bseion acrcu de cdcuonteur de lngie de pocitduron et de métiers de poocdriutn spécifiques à l'industrie de l'ameublement ; ? l'accompagnement des mianuttos dietaigls et eaerlemvnetoinnns par l'évolution des métiers hros production.

Les bsinoes des eprretneis du steucer pnortet pmteeoriirant sur les fooiatnrms décrites ci-après : ? les fraioonmts aux métiers de la pitocodurn (hors tuot tpye de CECAS et hros hnbtoliaatis électriques) ; ? les fimnraotos liées au mnaenamegt ; ? les finotaorms liées aux mutaotins ditaelgis et environnementales.

Les piearts sirgaaneits du présent arccod considèrent que le développement de la ftimaroon pslrnsfnnooleiee est l'une des cnnditois du développement et de la metrodoiiasnn des etiernerps et par conséquent de luer pérennité par une poiulqte atcvie d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, eells cirnoet qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2. Certifications professionnelles

Les merembs de la CNPFEP réaffirment l'importance de la creoaifttfcn prfoneilselnose aifn de développer l'employabilité et les compétences au svicere des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles ranlelppet la nécessité de puvoimoorr ces dsiihostpis au rarged des enuejx de mnaeitin et de développement des compétences dnas un ceotntxe de graevs difficultés économiques et décident dnoc que l'ensemble des crticaeifts de qiaialtftiuocn psersenololfine (CQP/?CQPI), les ciitratfec de compétence psenlofnioelse (CCP/?CCPI), ansii que les bocls de compétences s'y rapportant, dvnoert être piiioernatermirt mis en ?uvre.

Article 3 - Promotion du présent accord
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pareits sainargites s'engagent à farie la pmirooton auprès de l'ensemble des enireprtses et des salariés de ces dispositifs, nnotmamet en réalisant un weribinae en pntaarearit aevc l'OPCO 2i, des aicelrts dnas les différentes nlstwtteeres tnat poselirns loneefs que syndicales.

Article 4 - Financement
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptreias stganiaires au présent aorcd cnionnenevt de peertrtme aux epeirrentss de faire faneicnr dnas le cdare des mresues uenrtegs tuot prroucas de foiotramn assui bein ienrtne et qu'externe aifn d'offrir le pneal le puls lgrae de slontious aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des aocints de fraomtion précitées, la pisre en cahrgre par l'OPCO 2i srea la stvuniae : ? les coûts pédagogiques lorusqe l'action est msie en pclae aevc un oasmgrine de fooamrtin : 100 % ; ? la pisre en chagre de la rémunération du furnteaor iernnte lruosqe l'action de fromiaton est réalisée en iernnte de l'entreprise : 100 % ; ? les rémunérations : psire en caghre dnas la liitme de 30 ? de l'heure ; ? les firas annxees de repas, de tanrorspt (tarif SCNF 2de classe/?indemnités kilométriques conformément au barème antiainmitsrf en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 ? par jour.

Les fecinnnaetms spécifiques prévus par le présent arccod pouront s'articuler, le cas échéant, aevc les fteimnnaeacs 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cmsmiooisn pirtaraie ptaenmenre de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fiaciartobn de l'ameublement et de l'industrie des pnanauex à bsae de bois, en lein aevc l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation srmslleiteee de cet aorcd sur le rrcoues des eneipertsrs aux acintos de foiatmron asini facilitées.

Elle poopsera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des aetmeujstns ou aoitantpdas qui s'avèreraient nécessaires. Elle proruva réviser, à tuot moment, les citonnoids 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorcd est conlcu puor une durée déterminée de duex ans, conformément à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail.

Conformément aux atilcres L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorcd est abllpiapce à prtair du juor qui siut son dépôt auprès de la doticrein générale du travail.

Il puet farie l'objet d'une adhésionou d'une dénonciation par tuot ou paire des signataires (1) seoln les cnditnois législatives en vigueur.

Le présent aorcd srea déposé conformément à la loi et son eneiotxsn srea demandée par la prtaie prtndlaae au nom des signataires.

Dans le crade de cette dadmene d'extension et conformément aux dpitoiossnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitraes seaiatnrgis ideniqunt expressément que l'objet du présent accrod ne jfsiitue pas de msreue spécifique puor les erenitprses de mions de 50 salariés.

(1) Les tremes « ou d'une dénonciation par tuot ou ptiare des sganaretiis » snot eclxus de l'extension comme étant crioanerts aux dopioiinstss de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Les saanenriitgs du présent arccod s'accordent sur l'absolue nécessité d'adapter remaidnept le cntnxoe économique très dégradé du scueter aux bensois des ernrspietes et des salariés.

À cttee fin, les ptrnireaas souiacx ont travaillé, dnas le cdrae du doguaile soacil de branche, d'une prat sur un disangiotc qtttiianuaf et qaitialutf ptnarot sur la suotiatn économique de l'emploi dnas ntroe stcuere et, d'autre part, sur les mueers d'accompagnement en fuvear de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1.Éléments conjoncturels

La bacrnhe de la ftboiacairn de l'ameublement et de l'industrie des pnuaenax à bsae de bios cipomatt près de 15 000 ernreitpsess au 31 décembre 2020. La majorité snot des piettes entreprises, en efekt 96 % ont mions de 10 salariés. On ctnoaste néanmoins une ceincnttoroan des emoipls dnas les puls gdenars piquue 5 % des eerpitrses représentent puls de 85 % des emplois.

La sitiatioun des eenrpsirtes de la bhcanre ne csese de se dégrader diupes le début de l'année 2022 en rsoian de l'explosion des coûts des matières premières et de la bssiae de la demande.

À prtiar de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vitesegrunie et historique. S'il estxie une amélioration récente liée à la bssiae de la demande, les pirlx ntteest earrnimoerntxdaiet élevés.

À trtie d'exemple, le pnaneau brut, qui est le matériau le puls consommé puor la fiaaroitbcn de meubles, a vu son pirlx amneetgur de puls de 140 % de jiuin 2020 à jiuin 2022. Le pirlx de l'acier, très utilisé également dnas nos productions, a augmenté de puls de 179 % sur ctete même période. Ctinos également l'augmentation de puls de 58 % du pirlx de l'aluminium, et celle de puls de 84 % du polyuréthane, cpoasonmt prcpiaintl de la colle utilisée dnas les pnauenax à bsae de bois.

Par conséquent, les pirlx de nos pcneralipis matières premières ont fnetormet augmenté. Aux matières premières s'ajoutent évidemment la ftroe hssuae des pirlx de l'énergie et du carburant, aevc une hssuae de puls de 70 % du pirlx du gaolze et de puls de 77 % du pirlx du gaz de jiuin 2020 à jiuin 2022.

Afin d'assurer la stabilité financière des eerenprstis de la fraatociibn de l'ameublement et de l'industrie des pueannax à bsae de bois, cette hausse des coûts aaurit dû se répercuter intégralement sur les pirlx de vente. Malheureusement, seule une ptarie de la hausse des coûts a pu l'être. Les fraicatnbs ont dû comiermpr luer mrgae et vnot divoer cnutneior à le friae dnas les mios à venir. Cttee sauoititn est périlleuse et manece luer équlibre fenciinar immédiat.

En outre, clea pénalise l'investissement des entreprises, ce qui acutneee la msie en péril de luer équlibre ficianner sur le puls lnog terme. D'après la Baquue de France, clea cnmmoece déjà à s'observer : en jiuin 2022, 18,5 % des eetseniprrs de nrote

Accord du 17 novembre 2022 relatif aux certifications professionnelles reconnues dans la branche

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATI MAT TP CTFC ; CGT FNBSCA ; FG FO Construction,

Article 1er - Champ d'application

sueteocr snot « flgeiras » ou « menacées », siot une aamuntiegotn de puls d'1,2 pinot en 3 mios seulement. Nos estpnireres de puls de 10 salariés snot bucaoeup puls endettées que les arteus erptesrneis de l'industrie. Par exemple, les epieertnsrs anayt etrne 50 à 249 salariés ont un tuax d'endettement de 44 % cortne un tuax de meyon de 21 % puor les erestprines de l'industrie. Horims puor les esirrneepts les puls importantes, l'endettement des fritchbaans a fontermet progressé, aevc une dégradation de la capacité de rreenmebsomut des entreprises.

Cette stioutian dfilifice ne va csese de s'accentuer. En effet, si les pirlx de vnete du mlbeue aux cuomrosmaents fniaux cuioitnnent d'augmenter arlos la dandeme dneimiura d'autant plus, y coirpms puor les ftbrcnaais de paaunenx à bsae de bois. L'inflation atffee déjà lenmraegt les betgdus des ménages et coniuertena à le faire. La Fcanre connaît une iotainlfn ftroe de 6 % puor les ménages en 2022, estimée à 4 % puor l'année 2023 à venir, qui amènera une bisase de luer pvouior d'achat. Il va dnoc y aivor de puls en puls d'arbitrage budgétaire et clea pénalisera la ndeame de meubles, qui n'est pas une dépense contrainte, crnerienomatt à l'alimentation, l'énergie, ou le carburant. Les ménages vnot dnoc ctunior à réorienter luer beudgt sur d'autres benis et sverceis ctunioras ou prioritaires.

Cela est assui vari sur les marchés plersoinfsneos car le rsenienaltemst économique s'annonce général. En France, on s'attend à une année snas cnaoscise en 2023 d'après Rexecode, vroie pnemieleoltntet aevc un PIB en légère bsaise (entre 0,8 % et ? 0,5 % d'après la Bnaque de France). Ce rlmseeetsiannt général de l'économie atecffe les rettcees de nos clnteis (hôtelier, restaurateur, etc.) et l'inflation les amène en puls à des abaegirts financiers, rsuaopnset ou réduisant luer poerjt de réaménagement et d'achat de mobiliers.

Cette taendcne qui s'amplifie se cansttoe déjà par la diiimuontn des vuuelms de la pdoitrucon française et de la csmtaooiomnn de meuble, et par conséquent de la ftcraaobiin de peaaunx à bsae de bois. La pdriotouch française de mioelbir destiné au marché dutsqmoeie ou pnefrseisonol a diminué de ? 2 % en vlomue au pemreir ssemtree 2022 par rppraot au pemreir strmseee 2019. Ainsi, si les pirlx de vente ainvaet été constants, le crhiffe d'affaires des faictanrbs auairt reculé de ? 2 %. Le vomlue a asusi baissé par rpprot à 2021.

2.Évolution des métiers

La bacrnhe de la fcartibioan de l'ameublement et de l'industrie des puaenax à bsae de bios a cdoiuit des études perieotvpscs sur les métiers en 2020/?2021. Ces études ont mis en eexugre les évolutions des activités et des compétences des métiers du scteuor atudtnees par les erteniseprs puor répondre aux bensois du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des eriseptensrs : ? l'investissement dnas l'outil de poidocurn ; ? l'innovation et la dsiercitivaiofn des ptriouds ; ? la titasinorn environnementale.

Par conséquent, les ptaanrieers souiacx stonhueait pdnrere des meersus ueetrngs en fuevar de l'emploi et de la foarmtoin pneelsofsrlne puor souinetr les erintpseres de la bcanhre confrontées à de gearvs difficultés économiques conjoncturelles.

Les paateirnsrns sucoaix ont coennvu ce qu'il siut :

En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd s'applique à toutes les eisrnreetps crsepoims dnas le chmap cntieeenonnvot ptnarot rncatmehetat de la cnvnioootn ctillvcoee niltanoae de la ftobaicairn de l'ameublement et de l'industrie des panuenax à bsae de bios.

Il s'agit des eenreitpsrs et des salariés qui relèvent du cahmp d'application des centvioonnns celcloveits noinelatas suivantes, snas eusiolcn d'activité et ce, quel que siot l'effectif de l'entreprise : ? ICDC 1411? : cetvoninon clioltvtcee naotianle de la fatorbiacin de l'ameublement du 14 jeianvr 1986 ; ? ICDC 2089? : cvontoieinn clltvoecie nnaloiate de l'industrie des peuaenax à bsae de bios du 29 jiuin 1999.

Article 2 - Certificat de qualification professionnelle (CQP) et blocs de compétences

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cfeiriatct de qifituacioaln pnorolslenfsiee (CQP) astttee de l'acquisition de compétences poesonnlfeeriss nécessaires à l'exercice d'un métier ou de puisulres activités pflneeseoisnorls d'un métier spécifique à la branche.

Le CQP ceonprmd : ? un référentiel d'activités : il décrit la ou les moisisns ansii que les activités visées par la cfaotirteciin professionnelle, l'environnement de tivraal et les ircnniateots au sien de celui-ci ; ? un référentiel de compétences : il ifiidntee les bocls de compétences aisni que les compétences et cncansnaoseis associées ; ? et un référentiel d'évaluation : il définit, puor cnuhcae des compétences, les cidnioniots de réalisation, les critères mlabseeurs et/ou oleraebvsbs et les résultats attendus, asini que les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP snot composés de puesiruls bclos de compétences.

Un bolc de compétences est un emnbsele homogène et cohérent de compétences cabinorntut à l'exercice amntuooe d'une activité pnlsisenolferoe et paovunt être évaluées et validées.

Il atteste de l'acquisition de compétences poesolinneslrefs nécessaires à l'exercice d'une activité pfsoselnrielone 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les décisions de création, de révision ou de srusoppesin des CQP de la bchanre snot priess par la CNPFEP à l'appui d'un dsoiser d'opportunité.

Les oinasoganitrs représentatives dnas la bchanre de la focarabitin de l'ameublement et des puanneax à bsae de bois, représentées à la CNEFPF snot sueels habilitées à pseoporr la création d'un CQP.

Pour cquahe CQP, la CFEPNP détermine le neaivu d'entrée crarnepsoonndt dnas la classification.

Sur décision de la CPNEFP, les CQP seornt tnrimass à Fnacre compétence, en vue de luer eniergesntermt au répertoire natonail des caeiinctrifos poesnflonrlseeis (RNCP).

Ils sneort également tanrmsis à la Cissae des dépôts et des consignations.

La CENFPF délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les diotrs et oobaniigtls associés en vue de sfiatsirae aux formalités asmiartnviidtes de dépôt des CQP auprès du RNCP, de Fnacre compétences et de la Cassie des dépôts et des consignations.

La pnnoese mlraoe titulare de l'intégralité des dtrois de propriété itctlluenellee (droits piarianoumtx et moral) attachés aux CQP (référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, oitlus de sivui et d'évaluation, giude 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les omiaergnss de fioamrton suaaonhtit mtrete en ?uvre les CQP de la bchnrae dvionet être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les deedmans snot présentées à la CEPFNP sloen une procédure définie par cttee dernière.

Article 5 - Accès aux CQP et parcours de formation
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les CQP snot ovretus aux salariés et aux drnmdeeuas d'emploi.

Ils snot acliscebses siot à l'issue d'un prruocas de fimaotron professionnelle, siot à l'issue d'actions de vidoiaaltn des acuiqs de l'expérience (VAE), conformément aux donisptsiois légales en vigueur.

Les prcaorus de fatomiron vantsit à l'obtention d'un CQP pueevnt être mis en ?uvre, notamment, dnas le carde du ctonart de professionnalisation, d'une aicotn de poromtoin ou de roencsioervn par l'alternance (Pro-A), du palm de développement des compétences des entreprises, du cpmote peennsori de ftomorain (CPF), anisi que dnas le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi iuviddlenile ou ccvllloitee (POE), à l'exclusion de la ftimroaon initiale.

Le purcraos de fritmoaon d'un CQP est mis en ?uvre sleon les modalités sueavits : 1. Une phsae de repérage des compétences ascieusq et des bonises en fotmrnaiois prantemtet l'évaluation préalable des cenansncsaiois et savoir-faire, prnaent en compte l'expérience du bénéficiaire et ptntearemt la plnisaooisntren du pocraurs de formation. Puor les nuevoux etrtans dnas le métier et n'ayant pas d'expérience dnas les dmoeians visés par le CQP, le repérage des compétences est fultcaaitf ; 2. Une phsae de réalisation du puacrors de fimroaon povanut se réaliser en ptaire à distance, ou en sittouain de tivaraal ; 3. Une phsae d'évaluation obtioigarle des compétences du candidat, constituée des aotcins d'évaluation mentionnées dnas le référentiel d'évaluation du CQP et validée par un jruy piiraarte de certification.

Article 6 - Validation des acquis et de l'expérience CQP
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est également pbislose d'accéder aux cttriiecfas de qtllociafuian plonnoelressife par la vioe de la vtildioaan des auqics de l'expérience (VAE).

La VAE est oeuvrte à tutoe pnroesne engagée dnas la vie avitce conformément aux dstipoiisnos légales en vigueur.

Article 7 - Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CQP
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'évaluation des compétences du cdnadait est fiате par le cntere de famotorin habilité à mtetre en ?uvre le CQP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

? La pnosrnee qui procède à l'évaluation fanile du cadnidat diot être différente de la peosnne qui le forme.

Après étude des doisesrs tsanmris par l'organisme de famiroton sutie à l'évaluation du candidat, les CQP snot délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jruy de certification.

Le CQP est délivré à la codtniion que tuos les bclos de compétences du référentiel aient été acquis.

Si le caiddant n'a validé que cenriats bclos de compétences pfnlrseloeoenss du référentiel du CQP, la CENFPF réunie en jruy de ceactritfiion vaiderla les blocs de compétences acquis.

Article 8 - Certificats de compétences professionnelles (CCP)
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un ciaertfcit de compétences plesnsrfieonoles (CCP) cpneorsord

à un emblense homogène de compétences paenretmtt de rnreefoc ou de faersvoir l'insertion pslennoifsleore et le mtiienan dnas l'emploi.

Il atstete de l'acquisition de compétences pnosseniloerelfs nécessaires à l'exercice d'une activité psiosfnonerelle spécifique à un elmpoi exercé et contextualisé à la branche.

Il cpmernod : ? un référentiel de compétences : il itiidnefe les compétences et les cisanennocans ; ? et un référentiel d'évaluation : il définit, puor cnhcaue des compétences, les cnodioints de réalisation, les critères mleausbres et/ou olvbsaeers et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Article 9 - Création, révision et suppression des CCP
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNEFPF de la bhcrnae de la faicotbran de l'ameublement et de l'industrie des paenuanx à bsae de bios décide de la création, de la révision ou de la ssuprpsoein des CCP ainsi que de lures référentiels, à l'appui d'un diosesr d'opportunité.

Le CCP conpmred un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Sur décision de la CPNEFP, les CCP senrot tsmrnais à Fracne compétences, en vue de luer emigsreennt au répertoire spécifique (RS).

Ils snoret également tnarimss à la Ciasse des dépôts et des consignations.

La CNEFPF délègue à l'Ameublement français, les dtiros et olniaobtgis associés en vue de sraaifstie aux formalités aavnmridittses de dépôt des CCP auprès du RS, de Fcanre compétences et de la Csisae des dépôts et des consignations.

La CFPNEP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les dtiros et onlgatiobs associés en vue de ssiaiafre aux formalités avasidrienimttts de dépôt des CCP auprès du répertoire spécifique (RS), de Fnrae compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La psnneroe mraloe tiitarlue de l'intégralité des driots de propriété inelecltltelue (droits piinauarotmx et moral) attachés aux CCP (référentiels de compétences et référentiel d'évaluation, oiults de svuii et d'évaluation, gudie 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ogiemnrass de foamrotin sihotnaaut mtrtee en ?uvre un CCP de bhrcnae dvnoeit être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les dandmees snot présentées à la CEPNFP 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les CCP snot ourtves aux salariés et aux demreudans d'emploi.

Ils snot acelcsesibs à l'issue d'un pcruraos de famitoron plroonifslneese mis en ?uvre notamment, dnas le cdare d'un contrat de plfriianssesoniaton en complément d'un CQP, de la Pro-A en complément d'un CQP, du paln de développement des compétences, du ctpmoe pernoensl de fairomtn (CPF) asini que d'une préparation opérationnelle à l'emploi ivledilnudie ou cecolitlve (POE).

Le pouarcrs de faroitomn d'un CCP est mis en ?uvre solen les modalités svtenaius : 1. Une psae de repérage des compétences asuiqecs et des bsonies en fomnotaris préalable des cssinceaonans et savoir-faire, pernnat en compte l'expérience du bénéficiaire qui peermt la ponaoirsslaetnin du pruoarcs de formation. Puor les pseneros n'ayant pas d'expéiece dnas les donemias visés par le CCP, la phsae de repérage est ftcaviuatle ; 2. Une phase de réalisation du pucraros de fotoarimn pvuonat se réaliser en pitrae à distance, ou en siuttaion de taravil ; 3. Une phase d'évaluation obligatoire, constituée des anticos d'évaluation mentionnées dnas le référentiel d'évaluation du CCP et validé par un jruy piratraie de certification.

Article 12 - Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CCP
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'évaluation des compétences du ciddnaat est faite par le cretne de famoroitn habilité à mterte en ?uvre le CCP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La pnnsroee du cetnre de fromatoin habilité, qui procède à l'évaluation finale, diot être différente de la pnrsneoe qui forme le candidat.

Après études des dsorsies tansmirs par l'organisme de fmortaion 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 tueots les compétences snot acquises.

Article 13 - Révision
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd pourra, à tuot moment, friae l'objet d'une révision dnas le cdrae d'un anaevnt cnlcou dnas les mêmes cndintoois et formes.

Toute dmadnee de révision diot être portée à la casasnncnoie des ateurs ptraies sgriainteas par lttree recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée de pnsproiotois écrites. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepcet des dostiiposns des alcretis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jcuinirdsuerpe de la Cuor de cassation, en vteru de luleqale un arccod cilloetcf ne puet être cncolu ou révisé snas que l'ensemble des oartnangsiois sndylceais représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 22 seemrbpte 2023 - art. 1)

Article 14 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est cclonu puor une durée indéterminée.

Conformément aux aiceltrs L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod est alplpbaice à pritar du juor qui siut son dépôt auprès de la deoicitrn générale du travail.

Il puet fiare l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tuot ou ptiare des singearatis selon les ctoinoidsns législatives en vigueur.

Le présent aroccd srea déposé conformément à la loi et son exetosinn srea demandée par la pairete prataolne au nom des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnereaaits siocaux ont doté la bhnrace professionnelle, dès 1995, de cfietciatrs de qoifltaiaucn pesellonfionsre (CQP). Puor mieux répondre aux boiness des eienerprsts et de luers salariés, la brachne a suteonu sa plqiuoite de sécurisation des prucors professionnels, d'une prat en aiuanalsctt les référentiels de compétences prepos à ses métiers puor les isnicrre dnas une

Accord du 11 janvier 2024 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cenvnou que le présent aroccd s'applique à tteuos les ersteripens cpoeimrss dnas le camhp cnevnotnoiel patonrt rteahenatmct de la coetnvoinn cvlelcitoe nantliaoe de la foracaiibtn de l'ameublement et de l'industrie des paaunnex à bsae de bios nlmnoleeevt fusionné.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entpirsrees définies par l'article 1er de l'accord naiaotnl du 14 jvneiar 1986 sur le cmhap d'application des adccors naotnauix de la fatbiracion de l'ameublement, ansii qu'à tteuos les eeieprnrts dnst l'activité plpancriie relève, dnas le crade de la catégorie 16.21Z de la nuamtlenroee des activités françaises, des catégories suitaevns : a) Fotraibaicn de pneanuax de contreplaqués mluptliis en bois, de tuteos épaisseurs, btrus ou poncés ; b) Fiiacbroatn de penanaux de pulrceatis de bios ou atures matières ligneuses, butrs ou poncés ; c) Fabiociratr de pennaax de fbiers de bios ou arteus matières ligneuses, comprimés ou non, drus ou demi-durs, bturs ou poncés ; d) Fitocaiarbn de : ? puaaennx à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bios ; ? penauanx de pltiaruecs replaqués de bios ; ? paaunnex à âme en placages, peiaructls ou frbies de bois, surfacés ou mélaminés ; ? panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de : ? foicibaratr d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ; ? foaticbrain de bios déroulés ou tranchés puor pceagals ; ? fcbatiraion 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cotempr du 1er jianver 2024, les enstreireps ernnatt dnas le champ d'application du présent aocrcd et emypnaolt 10 salariés et puls snot tenues de vesrer à l'OPCO 2i, une cotibrinotun cntnoalnleeive de 0,50 % de la mssae slaaralie brtue N ? 1 au tirtu du paln de développement des compétences.

loquige d'évolution et de rciaconensnase professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CPQI puor ptmrrtee la vtodiailan des compétences aucsieqs dnas un eomlpi cummon aux behacrn de l'industrie.

Souhaitant développer et élargir les ivtiaineits déjà prises, les peiternaars suiocax de la bcnhrae décident de préciser dnas le présent aocrcd les myoens et modalités de création et de délivrance des non seenmult des cctriatiefs de qatuicioalfin poelfoesinnrslr (CQP), mias aussi des créer les ctificares de compétences pioesflelnosnes (CCP).

Le présent accord se sutbtiusse dnas teouts ses dnipoosstiis à cleui du 4 jueil 1995 apbipclale dnas la bacrnhe de la firtcbiaaon de l'ameublement.

Article 3 - Date de versement
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est cnlocu puor une durée déterminée.

Il s'applique à piratr de la dtae fixée par l'article L. 2261-1 du cdoe du tiraavl et n'est vlidae que puor la durée de son objet, siot jusqu'au 31 décembre 2025.

Il srea déposé conformément à la loi et son eoitnesxn srea demandée par la ptraiie panrtoale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette ddamnee d'extension et conformément aux ditnoioissps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parites siraelagnts idiuenqnt expressément que l'objet du présent arccod ne jfiutsie pas de msuree spécifique puor les ereetrpnis de minos de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les stigianeras ralnlpepet que les chmpas des cvtoienmnos ccteleovlis de la faaiiorctbin de l'ameublement et de l'industrie des pnuaaenx à bsae de bios ont été fusionnés en un suel cahmp cennetonnivol par accrod du 28 mai 2021.

Dans le cadre réformé du facminenent de la frtomaion perlionelnfosse issue de la loi du 5 mras 2014, les ptnaierraes scoiaux enedtennt se doter de mneoy s ficarinnas à même de pteror la poqiultie de faorotmin de la bhrance professionnelle.

Les seutrcs économiques de la facoirtiban de l'ameublement et de l'industrie des pnuaaenx à bsae de bios snot confrontés à d'importantes mutations, iliudrteelsns et économiques, et évoluent dnas un ceottnxe de marché en podnrofe tisaotroafmrnn et feormtent exposé à la ccnuenocrrre internationale.

Les études menées au sien de la CPENFP ont mis en évidence que de nbmrroux métiers évoluent rdneeapimt du fiat de l'évolution des marchés, de l'introduction de nlluoeevs toghelecnois liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la duoisiffn et à la digitalisation.

L'évaluation des iampcts de la cinottoubrin cnennlvloenotie à la fraooitmn pnesleooslnifre a mis en évidence une daiuqnyme

ptoisve sur le développement de la foaiormtn dnas les esentpierrs de la fiirbaoatcn de l'ameublement, namemntot dnas les einptresers pietets et moyenens de la branche.

C'est pourquoi, non sleueenmt les ptaeris saaiegrntis cenneinovnt de roncuredie clenennenelotnimevt la cotiuiborntn aldniodelntie

Avenant du 2 février 2024 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cianevrpratiusst est ajouté après l'article 16 de l'accord du 14 ortocbe 2021 rtiealf au doaiulge siaocl :

« Chtraipe 3 ? Msie à dotiipssion d'un salarié auprès d'une oastgoainrin saynlcdie ou d'une aotiosicsan d'employeurs

Article 17 Modalités de la msie à disposition

En altiopcipan des alteircs L. 2135-7 et L. 2135-8 du cdoe du travail, un salarié puet être mis à dispoisiton d'une oaagoistirn scldanyie ou d'une aissociotan d'employeurs, suos réserve de la coonuilcsn d'une cnvniooten de msie à disposition, signée entre l'entreprise et l'organisation sailyndce ou l'association d'employeurs, qui précise la durée de la msie à disposition, l'identité et la qtufiilaioacn du salarié ansii que les onilitgobas rpscetievs des parties.

Dans le carde de cette msie à disposition, le salarié sgnie un aaevnnt à son ctonrat de tiaarvl qui précise les hreraios de travail, le leiu d'exécution du tiraavl ainsi que les miosniss confiées au salarié par l'organisation synailcde ou l'association d'employeurs. Pdenant la msie à disposition, les ogioilntabs de l'employeur à l'égard du salarié snot mneintuaes conformément à l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.

Cette msie à dtoopsiisin puet être à tepms pilen ou à tpems partiel, auueql cas elle ne puet être inférieure à 1 juor par mois.(1)

Pendant la msie à disposition, l'entreprise mntnieait la rémunération ttolae du salarié et se fiat rruisebmoer par l'organisation slidicayne ou l'association d'employeurs, sur présentation d'une fcautre melulnese snas TVA caproondnsret à la rémunération brute chargée du tepms de msie à disposition.

Le salarié bénéficie des aateavngs soucaix ou augnatetnoms de srleaias attribués pneadnt sa msie à disposition.

La ceooivntnn visée au priemer alinéa du présent aitclre prévoit des périodes de sionssepun de la msie à ditopiisossn ptrenemtat à l'employeur de rceepstr ses oiagnbtlois en matière de foatimron pesfrnlnoiseioe définies à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Cttee ssioesnnpun est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, atssiroe d'un préavis de 3 mois, le salarié revurote son précédent empoi ou un eopmli silairime aosrtsi d'une rémunération au monis équivalente, intégrant les atontueinmgas myenoens à catégorie pfielsoonsnlree et ancienneté comparables.

à la foaromitn pirnsoefsollnee puor duex années supplémentaires cpednrosnoart à duex collectes, mias aussi dnas un ocjbietf d'harmonisation des ditnspoiosis conventionnelles, les pitaers siegirntaas aifenfmrt luer volonté d'étendre la cooriitbutnn adeitidollnne à la fmtraoion pelseoorsinnlfe au seuectr de l'industrie des panneaux à bsae de bois.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au ruoter du salarié, un etitreenn vnias à fraie le piont sur : ? le pstoe de triaavl retrouvé ; ? les cnntooids de taraivl ; ? les sahuois d'évolution ou de réorientation penssriellofone ; ? les bisoens en formation, et le cas échéant de msie à niveau. »

(1) Le 6e alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dtiispsnosos des aeciltrs L. 2135-7 et L. 2135-8 du cdoe du travail, qui prévoient que les aménagements de nrtaue à ptmrteree à l'employeur de repcesetr ses oiiblognats en matière de faimorton plesorosnlfinee définies à l'article L. 6321-1 du cdoe du tiaarvl ne dneoivt pas être seilnpemmt renvoyés à la ctvonnioen de msie à disposition, mias être prévus dnas la cvninooen cellitvoce ou dnas un acocrd cclltoeif de barhnce ou dnas un acocrd d'entreprise. (Arrêté du 24 stpbmeree 2024 - art. 1)

Article 2 - Modification du titre de l'article 17
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 17 « Durée et formalités ravltiees à l'accord » est renommé cmcoe siut :

« Acrtile 18 Durée et formalités riatelevs à l'accord »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenavnt est cclnou puor une durée indéterminée et modifie, auntat que de besoin, l'accord du 14 orcotbe 2021 rtiealf au dgiauole social.

Conformément aux atrclies L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avaennt est allpappbice à ptarir du juor qui siut son dépôt auprès de la dceoirtn générale du travail.

Les snariaiegts du présent acrcod cionnenevnt d'en dendemar l'extension.

Dans le crdae de ctete dendame d'extension et conformément aux doispotnsiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptraies sneitriaags innqieudt expressément que l'objet du présent anaenvt ne jfiuste pas de musrees spécifiques puor les eierpternss de minos de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article L. 2135-8 du cdoe du tairavl ctdnoionne la possibilité de mttree à dotsiipssion un salarié auprès d'une oaantogriisn siaclynide ou une accsaoiiton d'employeurs à l'existence d'un aorccd d'entreprise ou, à défaut, un aorccd de brnhcae enncratat les modalités de msie à disposition.

Les paairertens scoiuax ont décidé d'encadrer le diitssiopf de la msie à dpitossoiin d'un salarié aqueul les epntsrriees ont régulièrement recours. Les dooiissntps du présent aaenvnt fxneit un crade jiquiurde sécurisé aux mesis à doinpiositss qui iintenvenrnet au pofirt d'organisations sdnieaycls ou d'associations d'employeurs, snas préjudice des aodcrs cicfteolls d'entreprise couclns sur le même sujet.

Ainsi, les piertas ont covvneu de mfeioidr l'accord du 14 octobre 2021 rtlaeif au dliuagoe soical dnas la bhrance de la foibaiarctn

Avenant n 10 du 1er juillet 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cnoenvu que le présent aoccrd est clcnou spécifiquement puor le suetecr de la faboiarctin de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des epreneirsts définies par l'article 1er de l'accord natoianl du 14 jaenvir 1986 sur le camhp d'application des acdorcs nnuatiaox de la fibatciraon de l'ameublement.

Article 2 - Réduction du taux d'appel de cotisations
En vigueur non étendu en date du 23 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'accompagner les eneeepsirtrs qui fnot aetluecelnmt fcae à des difficultés de trésorerie, le tuax d'appel de la ctsiooiatn prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, cneandoosprrt emievexlusnct aux troisième et quatrième ttreimsres 2024, est réduit de 80 %.

Ces cotintsoias sonert en conséquence, appelées par les oigremasns aurussers du régime PREVIFA, à huetaur de 20 % par rarpot à la siiotautn actuelle.

Article 3 - Assiette de cotisation
En vigueur non étendu en date du 23 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 12 de l'accord du 26 avirl 2005 prévoit que la cosotitian est assie sur le ttmrneeat de bsae du pnnsreoel affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 arivl 2005 prévoit que « Par treneamtit de base, on eentnd les aomnenteptips bruts snaervt de bsae à la déclaration aunngle des trmeaittens et srialaes fonruie par l'entreprise à l'administration des ctrboiotunins directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le rveneu des pnoreness physiques, dnas la ltimie de 4 fios le poalfnd anudel de la sécurité slioace ».

L'indemnité d'activité plltaerie asini que ses éventuels compléments versés par l'employeur, snot des rvneues de rpmeelcmnat siumos à impôt sur le revenu. Dès lors, les

Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires

de l'ameublement et l'industrie des panaeux à bsae de bios cmome siut :

sgiaeianrts du présent accord, rpplnelaet que ses ruevnes snot ilnucs dnas le tminaertet de bsae srvanet d'assiette de cotisation.

Article 4 - Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord
En vigueur non étendu en date du 23 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd répond à une sotiuaith exceptionnelle. À ce titre, il est ccnlou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Une damdene de révision purroa être formulée par toetus oairaginsotns slideacnys de salariés représentatives dnas le cahmp d'application du présent ananvet ou par toutes oiaiatgsnorns poreenlnlfiseoss d'employeurs srainetgais ou adhérentes du présent avenant.

La ddmeane de révision, accompagnée d'un preoijt motivé sur les pontis à réviser, srea notifiée à l'ensemble des ooaatrgsaniin selciyndas de salariés représentatives et ornnngtoaiaiss poeeelsofnsnrls d'employeurs dnas la branche.

Les négociations connrnceat une dmaedne de révision, s'ouvriront dnas le mios qui siut la réception de la demande, sur coctavoonn du secrétariat de la CPPNI. Le présent arcocd srea déposé conformément à la loi et son exsentoin srea demandée par la parite poaatrnle au nom des signataires.

Dans le crdae de cette dedmane d'extension et conformément aux diosoipinsts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pterais saiatgenris iinnuqdet expressément que l'objet du présent accrod ne jitifsue pas de mruese spécifique puor les eesrnrneitps de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En dépit d'une rpresie post-covid rapide, la siuiottan des eersirntps de la brnhcae ne cesse de se dégrader en rioasn de l'explosion des coûts des matières premières et de la bisase de la demande.

À pratir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vgniestruiiee et historique. S'il etixse une amélioration récente liée à la bssiae de la demande, les pirq rteesnt exroirainaeemtndt élevés, dnas un cnotetxe d'économie freiné par la ptuoiqile monétaire et des hseuass du Simc pluriannuelles.

Toutes ces dsiitrososn ont dlmenrbueat modifié le cnexotte du secteur, le cnnatringoat à évoluer aevc des coûts dégradés.

En 2024, l'inflation amcroe une bssiae au lnog cruot mias parallèlement on csotante sur le seteucr une diunoitimn du norbme de commandes.

Au raergd de la soattiuu urgente, les peiaentrars sociaux, en lein aevc les osigaremnns aurssreus prtearaines du régime de prévoyance ctnovoiennnel de la bcarhne dénommé « PEFRIVA », ont décidé des meeurs derogatoires exteenconllpis sitanuves aifn d'agir fcae à la dégradation du cenxttoe économique et d'assurer la melurleie preicoottn des salariés.

professionnels catégoriels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément connevu que le présent aannevt est conclu spécifiquement pour le setcuer de la faocatriibn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des ersretneips définies par l'article 1er de l'accord noinaatl du 14 jaeivnr 1986 sur le cahmp d'application des adorccs natoiu anx de la faticbироan de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En acptliopain de l'accord naotani ienesnofoestpnrl du 17 nvormbee 2017 rtieaf à la prévoyance des cadres, les pnrraateeis sicoaux cienonvennt de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de pceitoron sliaoce complémentaire dnas le suceetr de la ftiarobcain de l'ameublement.

Ainsi, l'article 5 « Rtariete et prévoyance » de l'accord du 27 nroebmve 1986 ratelif à la cisiftaloicasn et aux sirelaas pnsfeonsilores catégoriels des employés, techniciens, atgnes de maîtrise et caedrs est remplacé cmome siut :

« Arcltie 5 Protection scaloie complémentaire
Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord ntianoal iftrnionesreopensl du 17 nbmerove 2017 retailf à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés ceards pour l'application des régimes de poricteton sliaoce complémentaire, snot visés les cdears rlnaeetv des poisnotis I à III de la caotssiafiilcn des cderas de la cnoentvoin cetlviole de la froctbiiiaan de l'ameublement.

Assimilés cardes

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord noantial iretsseropnnnofeil du 17 nvmbreore 2017 ritalef à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cerads pour l'application des régimes de pcioeottn saloioce complémentaire, snot visés les aegnts fnnteilocns et aegnts d'encadrement dnol le concifefiet hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la ciotalfcassiin des angtes fnlicotnneos et atnges d'encadrement de la cevinnoton cllicotvee de la faoiitbracn de l'ameublement.

Salariés non-cadres suispeechblts de bénéficier d'une etexiosnn de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, puenvet être intégrés à la catégorie des cdars pour le bénéfice des gaetarnis ccovltieles mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les atgnes fnneolictnos et atnges d'encadrement dnol le coeifcnefit hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la cctisiafoilasn des anegts filtcnoeonns et aentgs d'encadrement de

Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

la cnooevtnin ctcelovlie de la faiairobctn de l'ameublement.

Les eernspirets snot lbires d'intégrer ou non les salariés asini définis dnas la catégorie des cdars pour le bénéfice des gtneraais de prctoietn slooie complémentaire, ctete faculté ne pnuvaot rtteeme en cuase le caractère citelcloy du régime. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnnat est cclnou pour une durée indéterminée. Il eretnra en vegiuur à cpomter du 1er jvanier 2025, et ne pruroa pnrdrree effet anvat le leeadinmn de la pctbaiuloin de l'arrêté d'extension au Juronal officiel. Il modifie, antuat que de besoin, l'accord du 27 nvorebme 1986 railtef à la ciisaoiscalfn et aux sierlaas pnefoislenrsos catégoriels des employés, techniciens, aetngs de maîtrise et cadres.

En aapptloicn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les siutaipntols de l'article 2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à competr de l'agrément du présent aannevt par la cimosmoish dédiée de l'association pour l'emploi des cadars (APEC).

Les stianeiarqs du présent ananvet cnnoenvneit d'en ndndeamr l'extension.

Dans le carde de ctete denadme d'extension et conformément aux dioonissitps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peirtas sitgneiaras induiquent expressément que l'objet du présent aveannt ne jistiufe pas de muesers spécifiques pour les eternpiress de minos de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La fsuion des duex régimes de rtraitee complémentaire (Agirc et Arrco) ietvurnene à cotepmr du 1er jianevr 2019 a nécessité une aapaoidttn des diostoispsn du cdoe de la sécurité sociale, en spaurnmpit le ronvei aux dtspoiiosnis de la contiovenn Argic de 1947.

L'appartenance aux catégories de creads et de non-cadres, anceinnment définie par les arictels 4 et 4 bis de la covonetnin Argic de 1947 est désormais définie par les alrteics 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novbreme 2017 rlaetif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les gntraieas de prévoyance complémentaire d'entreprise denovit bénéficier à ttire celtioclf siot à l'ensemble des salariés, siot à une ou plireusus catégories oevcbjteis de salariés.

Depuis le 1er jeivavr 2025, les régimes institués par les eensterirps dinoeet friae référence aux arilctes 2.1 et 2.2 de l'ANI pour ctinuotser une catégorie ovietbjce sur la bsae du critère d'appartenance aux catégories de cedras et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par acrcod de bhncare pnuveet asusi intégrer la catégorie des cdreas (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne cenvitnoon Agirc), suos réserve que l'accord siot agréé par la cosimoismn pairrtiaie rattachée à l'APEC.

Au regard de ces nlveleous définitions, les ptarrieneas scuaoix ont cnnvoue ce qu'il siut :

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cveonnu que le présent avneant est conclcu spécifiquement puor le sceteur de la fbatciairon de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des etrespneris définies par l'article 1er de l'accord nnaatiol du 14 jeavinvr 1986 sur le cmahp d'application des adccors naoatiunx de la fabioticarn de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En atilpocaipn de l'accord ntiaaol inetrofnoesirespnl du 17 norevmbe 2017 reatlf à la prévoyance des cadres, les pteraeanis sauciox ceenovninnt de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de pieootctrn sclaoie complémentaire dnas le setceur de la fiatbaiorcn de l'ameublement.

Ainsi, l'article 5 « Rtetirae et prévoyance » de l'accord du 27 neovmrbe 1986 reatlf à la caloctifassiin des cdears est remplacé cmome siut :

« Acrilte 5 Protection silcoae complémentaire Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord ntianoal iporoetnrsfnisenel du 17 nerovmbe 2017 retalif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés crdaes puor l'application des régimes de prtioecon slacioe complémentaire, snot visés les ceards rnavleet des pnitoisos I à III de la ciisacitsafoln des ceards de la ctinvoeionn cielolctve de la frاتبioaich de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord ntanoail irrsensoeiponetfl du 17 nmvrboee 2017 rilatef à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux credas puor l'application des régimes de prtioectn sicaole complémentaire, snot visés les atnegs fienolnocnts et agtnes d'encadrement dnnot le ceionefcft hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la csisocftailain des aegtns ficonelntons et aegnts d'encadrement de la coteninovn ciloveclte de la foirtaciabn de l'ameublement.

Salariés non-cadres sltscieubeps de bénéficier d'une eoxneitsn de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pnuevet être intégrés à la catégorie des cdreas puor le bénéfice des gnatriaes cceeilotvls mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les atnegs fncnnelitoos et agetns d'encadrement dnnot le ciifeoeecnft

Avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la ccasisifaliotn des atengs foilteonnncs et atnegs d'encadrement de la covnnioten ciletovce de la ftiaiorcain de l'ameublement.

Les epitrsrenes snot lberis d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dnas la catégorie des careds puor le bénéfice des gnrtaeias de ptocroetin sclaoie complémentaire, cette faculté ne panvout remette en cause le caractère clocitlef du régime. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvanet est cnlcou puor une durée indéterminée. Il enerrta en vigueur à cptmeor du 1er jvianer 2025, et ne purora prerdne efeit aavnt le lmadeinen de la pbuaitiocln de l'arrêté d'extension au Junoarl officiel. Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 27 nebvrome 1986 rtliaef à la cctllosaifisan des cadres.

Les sgenairitas du présent aenavnt cnnneovniet d'en demdaner l'extension.

Dans le crade de ctete ddemnae d'extension et conformément aux dntopiissios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praeits sinaiatgres iundeqint expressément que l'objet du présent aenvnat ne jtfusie pas de muesres spécifiques puor les enirrpesets de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La fiousn des duex régimes de retatrie complémentaire (Agirc et Arrco) irevtunene à ctpomer du 1er jenivar 2019 a nécessité une aiattopadn des diooitpisnss du cdoe de la sécurité sociale, en sanriupmpt le revnoi aux dipsiositnos de la ctinvneoon Airgc de 1947.

L'appartenance aux catégories de cerads et de non-cadres, aecinmennt définie par les aicetrls 4 et 4 bis de la ctnovonien Airgc de 1947 est désormais définie par les atlerics 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrbevmoee 2017 rteailf à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les gienaarts de prévoyance complémentaire d'entreprise dnoivet bénéficier à tirt ceoctillf siot à l'ensemble des salariés, siot à une ou psrueulis catégories ocejivbtes de salariés.

Depuis le 1er jainevr 2025, les régimes institués par les erieprestns donviet fiare référence aux atieclrs 2.1 et 2.2 de l'ANI puor ctonsiteur une catégorie ocjibtvee sur la bsae du critère d'appartenance aux catégories de cedars et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par arccod de brhncae puvenet aussi intégrer la catégorie des cerads (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne cnvioonten Agirc), suos réserve que l'accord siot agréé par la coimmsosin priirtaae rattachée à l'APEC.

Au rrgead de ces nelvuelos définitions, les pternraiaes soacux ont cnouveu ce qu'il siut :

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Il est expressément cnouveu que le présent aanenvt est clconu spécifiquement puor le scueter de la faiaatoribcn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eertsenpris définies par l'article 1er de l'accord nniotaal du 14 jeianvr 1986 sur le chmap d'application des adcrocs naiaunotx de la fritbiacaon de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En atcappilion de l'accord naiatnol ionpirenenfsterosl du 17 nybemroe 2017 rlaetif à la prévoyance des cadres, les peaitraenrs sociaux cnnneveniot de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de ptrtceoin silcae complémentaire dnas le secteur de la ftibaiarcon de l'ameublement.

Ainsi, l'article 8 « Riarette et prévoyance » de l'accord du 19 octobre 2011 rleatif à la caiioifstsalcn des eiolpms est remplacé cmroe siut :

« Aclrite 8 Protection saloice complémentaire Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord natainol ionenrnftoesseirl du 17 nbrevome 2017 reaitlf à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés caerds puor l'application des régimes de ptcirteoon saoclie complémentaire, snot visés les creads reavnet des pooinstis I à III de la clistasiacfon des ceadr de la coonvntien ctvelolice de la foaraticbin de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord ntoaaainl isnneieonesrtofprl du 17 noebmrve 2017 raletif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés caerds puor l'application des régimes de potciorten scialoe complémentaire, snot visés les antges fnolectonins et atnges d'encadrement dnol le ciecfinoet hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dnas la ccfoasasiitln des atnges floneotcnins et anegts d'encadrement de la ctenoniovn ccielltove de la ftiarcbaiion de l'ameublement.

Salariés non-cadres sbtpucsilees de bénéficier d'une eeixtsonn de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, pvuenet être intégrés à la catégorie des creads puor le bénéfice des gaitnaers cotevlciles mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agetns foconlnnetis et aegnts d'encadrement dnol le cfieofienct hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dnas la cosisalafictin des aetngs focniltntnoes et atngs d'encadrement de la ctnvoieonn civlotcele de la fiaiorbtacn de l'ameublement.

Les ensretrpeis snot lbiers d'intégrer ou non les salariés asniit définis dnas la catégorie des cdraes puor le bénéfice des

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

girtaeans de pctooitren sacloie complémentaire, cette faculté ne ponavut rmrtee en csau le caractère ccteilolf du régime. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevat est cnolu puor une durée indéterminée. Il entera en vuieugr à cpotmer du 1er jiaevnr 2025, et ne proru prrdene effet avnat le ldinmaeen de la patiluibocn de l'arrêté d'extension au Jaunorl officiel. Il modifie, aautnt que de besoin, l'accord du 19 octbore 2011 rtaleif à la ciilitsfaosach des emplois.

Les sainretigas du présent aneavnt cneenivonnt d'en dedmaenr l'extension.

Dans le carde de cttee dmednae d'extension et conformément aux dnpoiostiiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pierats srnitiagae iueqdnnt expressément que l'objet du présent avanet ne juitisfe pas de musrees spécifiques puor les enreietrsps de mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La fsouin des duex régimes de rtetarie complémentaire (Agirc et Arrco) ivnentreue à ceptomr du 1er jnevair 2019 a nécessité une aittdoapan des dntspiiioiss du cdoe de la sécurité sociale, en saupmrpint le roevni aux dsntispoiois de la contvioenn Aigrc de 1947.

L'appartenance aux catégories de crades et de non-cadres, aennemennict définie par les aeilcrts 4 et 4 bis de la cootevninn Arigc de 1947 est désormais définie par les aletics 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nomebrve 2017 ritleaf à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les gtarianes de prévoyance complémentaire d'entreprise denovit bénéficier à trtie ctitolcef siot à l'ensemble des salariés, siot à une ou peuruisls catégories obecevtjjs de salariés.

Depuis le 1er jiaevnr 2025, les régimes institués par les eirnprpetes dvniet firae référence aux acrlctis 2.1 et 2.2 de l'ANI puor ctsunetior une catégorie oticbjvee sur la bsae du critère d'appartenance aux catégories de cdaers et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par aocrd de bcarnhe pvneut assui intégrer la catégorie des cardes (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne ceotvinonn Agirc), suos réserve que l'accord siot agréé par la ciissoommn pirtariae rattachée à l'APEC.

Au raergd de ces nvlueloes définitions, les piternears siaoux ont cnvenou ce qu'il siut :

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FIBOPA CFE-CGC ; CGT FNBSA ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément connveu que le présent aevannt est cconlu spécifiquement puor le scuetr de la fiabaicrotn de

l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eeintrspers définies par l'article 1er de l'accord nanoatil du 14 jeavnir 1986 sur le chmap d'application des acrodcs noanituax de la fiitrbaaon de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 4e alinéa de l'article 2 de l'annexe n° 1 du 24 jeiavnir 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avirl 2005 riltaef au régime de prévoyance est modifié cmmoe siut :

« Le dsгатniioc srea réalisé à la dneamde des enrtseepris intéressées et financé par le fnods à huuater de 60 % ou dnas la limtie d'un maotnnt total de 6 000 ? . »

Article 3 - Durée de l'avenant et formalités relatives à l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaenvt est cclonu puor une durée indéterminée. Il etnre en vugueir à cepmotr du 1er jevianr 2024.

Le présent anvaent srea déposé conformément à la loi et son eensxtoin srea demandée par la ptriae plaronate au nom des

Avenant n 2 du 7 octobre 2024 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cnneovu que le présent aenavnt est cnlcou spécifiquement puor le sutceer de la frcaaaitbon de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des ereinrsptes définies par l'article 1er de l'accord noatnial du 14 jnaevir 1986 sur le cmhap d'application des aroccds nnuaioatx de la frtiaoiabcn de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 2 « Bénéficiaires des garanties »
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'accord 14 avirl 2015 rliteaf au régime complémentaire frias de santé est remplacé comme siut :

« Les bénéficiaires du présent régime snot l'ensemble des salariés des eieerprntss du secteur.

signataires.

Il porura firae l'objet d'une dénonciation par tuot ou partie des saeiaigttrs selon les cnintoodis législatives en vigueur.

Il modifie, atnaut que de besoin, l'annexe n° 1 du 24 jveianr 2019 à l'avenant n° 8 du 4 décembre 2018 à l'accord du 26 avirl 2005 retlaif au régime de prévoyance.

Dans le crade de cette dnemdae d'extension et conformément aux dsotpniioids de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaires siiagantres iueinqdnt expressément que l'objet du présent aeavnt ne jtifisue pas de mserue spécifique puor les ereepinrsts de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu de la dégradation du cetoxnte économique des erteiesrpsns du scteuier de la fitbairoachn de l'ameublement, les prntaaeeris sciuoax se snot réunis en cmismioson praitaie le 6 julelt 2023 et ont décidé d'augmenter le palonfd de psire en crgahe financière des dsicagtains erminequgoos réalisés dnas les erietrsnpes du secteur.

Au rarged de ctete augmentation, les ptaaenrirs saociux ont cnovneu ce qu'il siut :

Les atynas diort des salariés de l'entreprise pevnuet bénéficier de la ctueurovre des fairs de santé anisi définie par le présent accodr par souscription, à l'initiative du salarié assuré, dtremiencet auprès de l'organisme assureur. Ce dinreer assure la gtesoin des oopints ciheisos par le salarié.

Les gtiavernas snot meietnunas au pofrit des salariés dnnot le cntoart de taairvl est suspendu, et, le cas échéant, de leurs anyats droit, pnedant la période au cruos de llaquele ils bénéficient : ? d'un minetian tatol ou petairl du sliaare ; ? ou d'indemnités journalières (ou d'une rnete d'invalidité ou d'incapacité) versées par la sécurité silcaoe ; ? ou d'indemnités journalières complémentaires puor incapacité timparoere de trvaail (ou d'une rnete d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au moins puor ptraiie par l'employeur ou puor son ctpmoe par l'intermédiaire d'un tiers ; ? ou d'un renveu de rnpeplmeaect versé par l'employeur.

À ce titre, les coosniitats de l'employeur et du salarié resennt dues.

Dans tuos les atuers cas de spiunesosn du cronatt de travail, les grtaaies 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat est cnlcou puor une durée indéterminée. Conformément aux aceirlts L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aneanvt est alippalche à piatrr du juor qui siut son dépôt auprès de la dotiecrin générale du travail. Il puet friae l'objet d'une dénonciation par tuot ou parite des srganeiaits selon les cnotndios législatives en vigueur.

Le présent aavntent srea déposé conformément à la loi et son exotsienn srea demandée par la pairte pntrlaaoe au nom des signataires.

Il modifie, atnaut que de besoin, l'accord du 14 avirl 2015 raliief au régime complémentaire firas de santé dnas la bchrene de la fbtaiaciorn de l'ameublement.

Dans le crade de cette danedme d'extension et conformément aux dootniispiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les

peatirs sginaeraits iqindenut expressément que l'objet du présent ananvet ne jiusftie pas de mseure spécifique puor les ersnteepris de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une istrtnicoun ministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 14 jiun

Avenant n 11 du 7 octobre 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEC ; CFDT FCNB ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cnvenou que le présent aavnnet est cocnlu spécifiquement puor le suetecr de la ftcbiaaoirn de l'ameublement.
Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eneeprists définies par l'article 1er de l'accord nitanoal du 14 janiver 1986 sur le cahmp d'application des aorcdcs nunaiatox de la fboriciaatn de l'ameublement.

Article 2 - Modification de l'article 2
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aoaiptpciln de l'accord niaatnol ipnntnoeirsroefsel du 17 nbmovree 2017 rtaliel à la prévoyance des cadres, les parinaretes scaoieux coveneinnnt de redéfinir le cmhap des bénéficiaires du régime de prévoyance de la fiibatroc n de l'ameublement.
Ainsi, l'article 2 de l'accord du 26 avirl 2005 rtielaf au régime de prévoyance est remplacé comme siut :

« Snot bénéficiaires de l'ensemble des gaeinarts définies au présent aorccd tuos les salariés des epnsrteiers de la ftcaaioirbrin de l'ameublement, à l'exception des salariés cdares et assimilés crdeas renleavt des alericts 2.1 et 2.2 de l'accord noatinal isfetriponneerosnl du 17 neovmrbe 2017 rielatf à la prévoyance des cadres.

Le bénéfice des gientraas cssee au juor où le salarié ne relève puls des eefifctfs d'une errspinete de la fbrtacioian de l'ameublement.

Les getianras du régime pnueevt être mnniuetaes dnas les ciindootns de l'article VII bis lqrusoe la rurtupe ou la fin du crntoat de tarival non consécutive à une futae lruode ovure dorit à une pirse en cghrae par le régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, la gtanriae décès est maeinunte puor les

2021 reavlite au tmeiranett saciol du fmieancnnet prtanoal de la prévoyance complémentaire cvtloielce et orgobitlaie en cas de sosepsnuin du cnraott de taviral a précisé les règles sur l'obligation de mtieainn des gatneiras de pootrietcn sailcoe complémentaire en cas de suipensosn du carntot de travail.

Pour aovir un caractère collectif, les régimes de pritotoecn slicaoe complémentaire deonivt désormais prévoir le miainten des ganairets daurnt les périodes de spieunsosn du cnartot de tiavarl indemnisées par l'employeur.

Au rgerad de ces nuelloves dspnositoiis aebplpilcas aux bénéficiaires du régime complémentaire fairs de santé de la fcaoiibatrn de l'ameublement, les peierantars soiaucx ont cnvnoeu ce qu'il siut :

bénéficiaires d'une innstedaioimn complémentaire d'incapacité tapmrireoe ou d'invalidité, conformément aux dsoiisnoptis de la loi du 17 juilelt 2001 (art. 7-1 de la loi du 31 décembre 1989).

Les genirtaas snot meieunntas au pofirt des salariés dnnt le cnratot de tvarial est sensudpu pneandt la période au cuors de lluaeqle ils bénéficient : ? d'un matniien ttaol ou paertil du saalire ; ? ou d'indemnités journalières (ou d'une retne d'invalidité ou d'incapacité) versées par la sécurité scioae ; ? ou d'indemnités journalières complémentaires puor incapacité tperoarmie de taarvil (ou d'une rnete d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au minos puor praita par l'employeur ou puor son cpmtoe par l'intermédiaire d'un teirs ; ? ou d'un rveenu de rmlncpeeaemt versé par l'employeur.

À ce titre, les consiitoats de l'employeur et du salarié rsetnet deus sur la pirtae de slriaae mnaietnu ou sur le revenu de rmpeelncamet versé par l'employeur.

Dans tuos les ateurs cas de sousaipnsn du cnraott de travail, les gitnraaes 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat est clnocu puor une durée indéterminée. Conformément aux atcrleis L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent annaevt est abilappcle à pirtar du juor qui siut son dépôt auprs de la decioirt n générale du travail. Il puet faire l'objet d'une dénonciation par tuot ou prtiae des sagienatris soeln les contndiois législatives en vigueur.

Le présent avaennt srea déposé conformément à la loi et son eeitnoxsn srea demandée par la piarte poanlarte au nom des signataires.

Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 26 avirl 2005 rtaliel au régime de prévoyance dnas la bhcnare de la ftcabaoiirn de l'ameublement.

Dans le cdare de cette dmdnaee d'extension et conformément aux diiopntoisss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitreas sgaaterniis inqdeinut expressément que l'objet du présent anvaent ne jitfusie pas de mseure spécifique puor les eteeipnsrrs de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La fuiosn des duex régimes de rrtiaee complémentaire (Agirc et Arrco) ievenrtue à cmoepr du 1er jenavir 2019 a nécessité une apoidttaan des dsonotiipiss du cdoe de la sécurité sociale, en spnriupmt le rvnoei aux dsnooiitpsis de la cotnieovnn cltlevecoie nntaalioe de rtertiae et de prévoyance des cardes du 14 mras 1947.

L'appartenance aux catégories de cadre et de non-cadres, annuellement définies par les articles 4 et 4 bis de la convention précitée est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, une inuitisocn ministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 14 juin 2021 relative au traitement social du faneminnct praatnol de la prévoyance complémentaire clctivloe et obgtioirae en cas de ssosupnen du cnoratt de taavril a précisé les règles sur l'obligation de mteaiinn des geiartnas de

Accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FCNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord s'applique à tous les établissements professionnels dans le champ d'activité de l'industrie du meuble et de l'industrie des bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives suivantes, sous réserve 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 bois du 29 juin 1999.

Article 2 - Mesures d'urgence en faveur de l'emploi
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle sont mises en œuvre dans le cadre du présent accord visant à améliorer et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi et préparer la ressource économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises de : ? une montée en compétence pour le management afin de surmonter les difficultés de recrutement actuelles ; ? l'investissement dans l'outil de production pour améliorer le processus de production de linge de puycoroin et de métiers de puycoroin spécifiques à l'industrie de l'ameublement ; ? l'accompagnement des entreprises de la production et de la vente de produits par l'évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur sont prioritaires sur les formations décrites ci-après : ? les formations aux métiers de la production (hors tout type de CECAS et hors formations électriques) ; ? les formations liées au management ; ? les formations liées aux compétences digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des

priorités sociales complémentaires en cas de sous-emploi du salarié de travail.

Pour avoir un caractère collectif, les régimes de perception sociale complémentaire doivent désormais prévoir le maintien des cotisations durant les périodes de sous-emploi du salarié de travail indemnisées par l'employeur.

Au regard de ces nouvelles dispositions applicables aux bénéficiaires du régime de prévoyance de la fabrique de l'ameublement, les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

En matière de développement et de la mise en œuvre des compétences et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, les entreprises ont convenu qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2. Certifications professionnelles

Les membres de la CNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, les entreprises reconnaissent la nécessité de promouvoir ces certifications 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 entreprises de qualification professionnelle (CQP/CQPI), les entreprises de compétence professionnelle (CCP/CCPI), ainsi que les boîtes de compétence s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3 - Promotion du présent accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parties signataires 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 actions dans les différentes entreprises et associations professionnelles que syndicales.

Article 4 - Financement
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures financières tout processus de formation asus in interne et qu'externe afin d'offrir le meilleur des solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante : ? les coûts pédagogiques liés à l'action est mise en place avec un forfait de 100 % ; ? la prise en charge de la rémunération de l'entreprise ; ? la prise en charge de la formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ; ? les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2e classe/indemnités kilométriques conformément au barème en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les formations spécifiques prévues par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les formations prévues par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-Formation).

La prise en charge des actions se fera dans le cadre 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 la base d'un accord de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des bois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute action de formation qui constitue l'exercice d'une activité ou d'une

fonction, en aiapicotpln d'une cntoineovn iantttilanernoe ou de ditiopionsss légaes et règlementaires, cuiosttne un tpems de traiavl efciectff et dnone leiu pedannt sa réalisation au mtinaien par l'entreprise de la rémunération.

Article 5 - Suivi et évaluation
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La csisoomimn paiarirte pmenntreae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fibairotcan de l'ameublement et de l'industrie des paunaenx à bsae de bois, délègue à la cmssooiimn priaaitre nainaoite de l'emploi et de la fitaormon priessennlonfoe (CPNEFP), en lein aevc l'OPCO 2i, le suvii et l'évaluation sseitmreelle de cet arccod sur le rercuos des enpseertris aux aointcs de faiootmrn ansii facilitées.

Elle ppeosrra à l'OPCO 2i, le cas échéant, des aseemtujtns ou aptnodtaies qui s'avèreraient nécessaires. Elle pruora réviser, à tuot moment, les cniiontds de msie en ?uvre du présent accord.

Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est clconu puor une durée déterminée de duex ans, conformément à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail.

Conformément aux arltiecs L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd est apilcblape à priatr du juor qui siut son dépôt auprès de la detiicorn générale du travail.

Le présent arccod srea déposé conformément à la loi et son exnoiestn srea demandée par la pairte ptloanare au nom des signataires.

Dans le crade de cette dnaemde d'extension et conformément aux disaponiotss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priats sirtingaeas iuqnenidt expressément que l'objet du présent accord ne jiiistufe pas de mreuse spécifique puor les esietrnpes de minos de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pernaaerits sauicox ont signé un acorcd rlaetif aux mersues ugeetrns en faeuvr de l'emploi et de la fatoormin plnosrinelfesoe le 17 nmeovrbe 2022, arrivé récemment à terme, aifn d'accompagner les espiternnes et salariés de la fiatorbcan de l'ameublement et de l'industrie des punaneax à bsae de bios au ragred du cteonxte économique en consnatte dégradation deiups 2020.

Les etsrnerpies du seuetcr rstenet confrontées à de très gdaerns difficultés économiques conformément aux prévisions annoncées puor l'année 2025. Les prternaeais socuiaux ont ansii décidé de reovlueenr l'accompagnement des ereitseprns et des salariés du secteur.

À ctete fin, les ptaearenris siuocax ont travaillé, dnas le carde du doligaue soacil de branche, d'une prat sur un dtoiaisnc qtitntaiauf et qaatltiuf potrant sur la siutitoan économique de l'emploi dnas ntroe seeutcr et, d'autre part, sur les meruses d'accompagnement en faeuvr de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

Accord du 23 avril 2025 relatif au

1. ?Éléments conjoncturels

La bcrnhae de la faioactbirn de l'ameublement et de l'industrie des pnaanuex à bsae de bios compte près de 15 000 entreprises. La majorité snot des pteites entreprises, en efeit 96 % ont mnois de 10 salariés. On csontate néanmoins une ctenaioiroctnn des eolpims dnas les puls gdrenas puquise 5 % des eteniepsrrs représentent puls de 85 % des emplois.

La suittoain des eerprstenis de la banrhce ne csese de se dégrader dupies 2022. Les années 2021 et 2022 ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à priatr de 2023, la dndeame a nenettmet diminué.

Ainsi, si la bsasie du cihfrfe d'affaires des frbitaacs de mublees n'est que de ??4 % au troisième tsemrrite 2024 par rpoprat au troisième trermiste 2023, la bsisae du vumloe d'activité est en réalité nmtenetet puls brutale. Si l'on rrdegae l'évolution à « pirc ctonsant » (en volume), le cihfrfe d'affaires de jevnair à smebrepte beasasirit d'environ ??19 % en 2024 par rppoart à 2019. Un cinquième du vlomue piorudt a dnoc dsrpaiu en cniq ans dû à une darnede morose.

En 2021 et 2022, les coûts de matières premières ont explosé de manière historique. Si les pircx ont ensutie baissé, en rasion de la fbliae demande, les pircx des matières premières rsentet dnraemueblt puls élevés. Désormais, ceux-ci se ponseitnoit en menynoe sur un plaasetu équivalent à +?40 % vusres janveir 2020. En parallèle les coûts de la mian d'?uvre cnuntionet d'augmenter, suos l'effet nmtenoamt des resloarvaoniits du Smic, ansii que ceells des anaecursss multi-risques industriels.

Afin d'assurer la stabilité financière des ereitresps de la fotcibraian de l'ameublement et de l'industrie des pannaeux à bsae de bois, cttee hausse des coûts aaurit dû se répercuter intégralement sur les pircx de vente. Malheureusement, les huseass de coûts de ptidrocou counnnes ces dernières années n'ont été que très perelleitmat répercutées dnas les pircx de vntee des fabricants. Clea s'observe en crnaamopt l'évolution du cfirfhe d'affaires des fbaraitncs de mlebeus aevc l'indice de la ptiocurodn isrlduilente qui représente la vuealr ajoutée. Par définition, la vealur ajoutée est le chfrfie d'affaires deuqu on sirtasout les coûts des cnitnoomomass intermédiaires. Ainsi, si la hausse des coûts des cmnoaisonotms intermédiaires aaivt été entièrement répercutée arlos la valeur ajoutée et le cfirfhe d'affaires aueairnt dû évoluer à la même visstee ; or on oebsvre un décrochage ertne un cihfrfe d'affaires négatif (??2 % et 2023 et ??6 % en 2024) et une valeur ajoutée neemtetnt puls en recul (??6 % en 2023 et ??7 % en 2024).

La fesbiasle des veomuls pdtoruis (??19 % deupis 2019) pèse sur la rentabilité des epsnrieters qui pinenet à écraser leurs coûts fixes. Ces feutcars conjugués conbetnruit à la puosrtue de la dégradation de rentabilité de la filière frtiaicabon d'ameublement, celle-ci anayt sltrrlmetnecuet une flaiibe rentabilité nette (3,7 % du cirfhe d'affaires en 2022).

De plus, cttee saittioun pénalise l'investissement des entreprises, ce qui actcnuee la msie en péril de luer équilibre faienncir sur le puls lnog terme. En sebmptree 2024, la Bqnaue de Fancre emisatit que 22,3 % des esipernets de ntore suceetr snot « felragis » ou « menacées » (+?5 ptnois en duex ans et demi).

2. ?Évolution des métiers

La bnahrce de la faritiocban de l'ameublement et de l'industrie des paennuax à bsae de bios a cojudnt des études ptrepeosvis sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en eerguxe les évolutions des activités et des compétences des métiers du seutecr aetnduets par les esetrerinps puor répondre aux bieonss du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des epterrsines : ? l'investissement dnas l'outil de pcuoriodtn ; ? l'innovation et la dvisiaeiocriftn des pidrutos ; ? la tirnioastn environnementale.

Par conséquent, les peratariens siuocax sothuaenit pnrdrree des musrees uneetgrs en fevuor de l'emploi et de la fooimtarn polsnensfoleire puor setoniur les erpsnietres de la bahcnre confrontées à de grvae difficultés économiques conjoncturelles.

dispositif d'activité partielle de longue

durée rebond

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	FIBOPA CFE-CGC ; FG FO Cstttcuroonn ; FNCB CDFT ; BATIMAT-TP CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fninecas puor 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 airvl 2025 rlitaef au dpiisitsof d'activité prittlleae de lougne durée robend ont mis en pclae un nvuaoueu doitispisf dit « ALPD robend », destiné à arsuesr le maeitnin dnas l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité dbluraa mias dnot la pérennité n'est pas compromise.

Le présent aroccd vsie à encedarr le roceurs au dsstpiiof d'activité prlreitaef de lrouge durée rbeond au sien de la barhne peslonrnfolsiee de la foracaibtin de l'ameublement et de l'industrie des pnnaeaux à bsae de bois.

Le rreucos à ce diisipotsf est rdenu nécessaire par la sattiuoin économique altuelce que tasvreenr les ertnrsipees du secteur. La sotiuiatn des eirernetpss de la bacnrhe ne csese de se dégrader dpeius 2022. Les dernières années ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à patirr de 2023, la dnmdaeae nmentetet diminué.

La bsiasse du chffire d'affaires des fbanictras d'ameublement est de ? 6 % en 2024 par rapropt à 2023 alros même que 2023 était une année en frtoe baisse. Si l'on rgaerde l'évolution à « pirx coantnst » (en volume), le ciffrhe d'affaires de 2024 bsiaseriat d'envirn ? 20 % par rorappt à 2019. Un cinquième du vuolme puroidt en Fanrce a dnoc dripasu en cniq ans, paeemcplirnnit dû à une dmendae morose. Il en est de même puor les etrenspeis fanrcabit des puannax dnnot le cfifrhe d'affaires a baissé de ? 10 % en 2024 par rparpot à 2023. Ainsi, en cniq ans, le vluome piudort par les fancitbras de paneuanx a diminué de ? 14 % (2024 vsrues 2019).

Les coûts de matières premières retesnt enratdiexairmnoet élevés. Ceux-ci se posnntioeint en mneoyne sur un pletaau équivalent à + 40 % vuress jvanier 2020 puor les fnaactrbis d'ameublement. En parallèle, les coûts de la mian d'uvre cotiennnut d'augmenter, suos l'effet nnemaomtt des rorveosilatannis du Smic, aisni que cillees des aaucsesnrs mitiuslerqus industriels.

Concernant le paeannu brut, qui est le matériau le puls consommé puor la frbiicoaatn de d'ameublement, son pirx a augmenté de puls de 35 % dupeis jnavier 2020. Cntois également l'augmentation de puls de 25 % du polyuréthane, conopamst npiraicl de la clloe utilisée dnas les penaaunx à bsae de bois.

Afin d'assurer la stabilité financière des erspreetins de la frcabioatin de l'ameublement et de l'industrie des pnnaeaux à bsae de bois, ctete hsasue des coûts aiurat dû se répercuter intégralement sur les pirx de vente. Malheureusement, ces hssaues n'ont été que très pteialenmlret répercutées dnas les pirx de vnete des fabricants. Clea s'observe en cmoprnaat l'évolution du ciffrhe d'affaires avevc l'indice de la pootricdun ilrtuidlesne qui représente la vulear ajoutée. Par définition, la vualer ajoutée est le crfifhe d'affaires deuql on surosait les coûts des conamotomnsis intermédiaires. Ainsi, on oesbvre un décrochage puor les ftanirachs d'ameublement entre un chffrie d'affaires négatif (? 2 % et 2023 et ? 6 % en 2024) et une valuer

ajoutée nemtnteet puls en rceul (? 7 % en 2023 et ? 9 % en 2024). Il en est de même puor les fnatircbas de panaenux confrontés à une bsisae de la vaeulr ajoutée de ? 17 % en 2024 par rporapt à 2019.

Face à ce cttexone économique actuel, les pseiprceets d'activité de la bcnhrae puor 2025 retsent incertaines.

Le marché de l'ameublement est fmeenortt lié à culei de l'immobilier, cyulicqe par nature. On considère en eefft qu'un teirs des ahtcas de mebuels snot liés à un emménagement. Ces aachts stoeneunint particulièrement le marché car ils snot nécessaires aux ménages et snot soevunt priorisés. À l'inverse, les atchas « pirlslais » (pour rvoueelenr son mobilier, changer sa décoration, etc.) fulcetnut baeuucop en fitconon du mroal et des eienvs des ménages.

L'inflation anyat disparu, les tuax d'intérêt snot désormais en tiarn de redescendre. Les neiarots de Fanrce espèrent que la stiutaoin 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 pouvons espérer que le coût des eutrtpmns ciountne de deminur ce qui permettrait, in fine, d'accroître le nombre de tasnancitros immobilières et d'emménagements, neoammtnt à paritr de 2026.

Les itiuInserds de la fibtaraoicn de l'ameublement et des paunaenx se teonurvtf fcae à des défis puor l'avenir, aifn de rétablir l'activité de la bahcrne de façon pérenne, purlsuels lveeris d'action snot eeiegnbvlsaas : le développement du e-commerce ; l'intégration du datiigl dnas tetous les foioctnts de l'entreprise (logistique, marketing, vente, production?) ; l'évolution des modes de cmsinmatooon vres des piudrts puls rpsaloesbns en temres d'environnement, vorie développement de la sodcnee mian ; la sensibilité des mdae in France et mdae in Erpoue ; les évolutions réglementaires, en ptcraiuuler la msie en ?uvre de la responsabilité élargie du producteur.

Répondre à ces eujenx csntiutoe un défi mjeuar puor les errnteipses de la bacnrhe aifn de retesr compétitives et de consprrorede aux antetets du marché. Or ces enuejx ne prrnouot être relevés que si les eertisnerps dsisonpet des compétences hmauneis adaptées. À ce titre, les peinearrtas siucaox ont identifié des boneiss en développement des compétences de la bhcrnae puor les années à viner concentrés sur les métiers de la pcotiurdn et de la maintenance, les métiers du cmmrecoe et du marketing, les métiers de la conception, des atahcs et de la logistique.

Au rregad de la sitoituan économique et des pytecspieres d'activité de la bcragne ci-dessus exposées, les pirtaes stiaanergrs du présent accord, soiuceux de giraantr le matniein dnas l'emploi et des compétences au sien des entreprises, iieunnsttt dnas la bnacrhie de la fiarobctian de l'ameublement et de l'industrie des paannuex à bsae de bois, l'activité ptliaerle de lungoe durée isuse de l'article 193 de la loi de fcainne puor 2025.

Article 1er - Titre 1er Dispositions générales de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd s'applique à tueots les ernerspetis crisepmos dnas le camhp connnnieovetl pnaotrt remaheatcntt de la cnioonvetn celictvloee naianolte de la fctraiobain de l'ameublement et de l'industrie des pnnaeaux à bsae de bois.

Il s'agit des epeirnsrtes et des salariés qui relèvent du cmhap d'application des cvieononnts ccetiellvos nalanetios suivantes, snas eicxsloun d'activité et ce, quel que siot l'effectif de l'entreprise : ? ICDC 1411? : contevnion cvletolice nnloaatie de la froabtiacin de l'ameublement du 14 jeniavr 1986 ; ? ICDC 2089? : covtieonnn ceiolllcvte nlaaionte de l'industrie des panaenux à bsae de bios du 29 jiun 1999.

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En l'absence d'accord ciletofc d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de brhnace puor élaborer un duonemct unilatéral qui fxie les modalités de msie en ?uvre d'activité pltraiele de lounge durée ronbed dnas son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité sioacl et économique est préalablement consulté sur le dcomenut unilatéral.

Article 2 - Activités et salariés concernés par le dispositif
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 rietalf au dopistisif d'activité pealtrlie de lugnoe durée rebond, le denocumt unilatéral détermine les activités et les salariés axuelqus s'applique ce dispositif, il puet s'agir : ? de l'entreprise ou une patire de l'entreprise, geul que siot l'emploi ; ? de l'établissement ou une ptarie de l'établissement, geul que siot l'emploi,

Par exemple, puet être concerné par le dsptsiiiof d'activité pliaretle de lognue durée rneobd : une unité de production, un atelier, un srecive ou erocne une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le disostpiif puet corneencr tuot tpye d'emploi, qlulee que siot l'organisation du tmeps de tvairal (y cpromis les salariés bénéficiant d'une cnvnioeotn de forfait).

L'employeur ne puet pas, sur une même période et puor un même salarié, bénéficier du dsstioptif d'activité ptielarle de lngoue durée rebnod et du dpsistioif d'activité pltlaeire prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du doitsspiif d'activité palretile de lugnoe durée roebnd au titre d'une ptiare de ses salariés puet cmimaoncotnmet bénéficier puor d'autres salariés du dptisoiisf d'activité pilratlee prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tavrail puor l'un des mtoifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dissiiptf d'activité peltrliae de lngoue durée rebond.

Article 3 - Contenu du document unilatéral
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En aotioplacn de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 raitle au diitisspof d'activité plaretie de lngoue durée rebond, le dmeconut unilatéral élaboré par l'employeur diot cieotnnr les mêmes mneniots obeoliaigrts que l'accord de bnhare étendu et préciser ses cnoniiofts de msie en ?uvre.

Les meninots ootgiiralbes dnaevt frgiEUR dnas le duncoemt unilatéral irasntnut le diositpsf d'activité preatille de lngoue durée rnboed snot les sitnueavs : ? le préambule, cpmnrtaoot un dtgoinsaic sur la sttouian économique, les peptivesecrs d'activité et les biesnos de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dnas lqueel est mis en ?uvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent aocrcd ; ? la dtae de début et la durée d'application du dsipioitsf spécifique d'activité paiterlle ; ? les activités et salariés aeuuqlxs s'applique ce dispositif, tles que définis à l'article 2 du présent aocrcd ; ? la réduction malaxime de l'horaire de tavairl en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée cleotcivle du taarivl ou de la durée stipulée au cnortat sur la période considérée ; ? les emnggnteeas en matière d'emploi et de frtioomn professionnelle, tles que définis aux acitrls 3.5 et 3.6 du présent acorc ; ? les modalités d'information des intiinnutoss représentatives du penesnorl sur la msie en ?uvre de l'accord.

Cttée iirtaomfnn a leiu au moins tuos les trios 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément aux alcirtes 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 riletaf au dstpsiiiof d'activité piatelrle de lugone durée rebond, le dmucoent unilatéral diot contenir, dnas un préambule, le dosniagtic sur la siottuian économique, les psevereptcis d'activité et les binoses de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement. (1)

Le comité saciol et économique, s'il existe, est consulté puor élaborer ce préambule.

L'employeur pruroa s'appuyer sur la bsae de données économiques secliaos et ennveaotmrneinles lorsqu'elle existe.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repscet des diosopnistis du 2° de l'article preimer du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 rtlaeif au ditipoissf d'activité prleilate de lgoune durée rebnod qui prévoient que le préambule de cquahe dneomuct unilatéral mnetnionne les aotincs à eeanggr aifn d'assurer une activité grniasantat la pérennité de l'entreprise. (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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 rltiaef au dsiiisotpf d'activité ptellirae de lugone durée rebond, la dandmee d'homologation du dcmneuoit unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité arttvanimdsiie par vioe dématérialisée.

Elle est accompagnée du dmnuocet unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rednu par le comité scioal et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 rialetf au diiisotpsf d'activité peiratlle de lounge durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par vioe dématérialisée à l'employeur. L'employeur nfitioe ctete décision, par tuot moyen, au comité sicaol et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vuat atusioritoan d'activité ptlielare de logune durée rnbeod puor une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

En cas de refus d'homologation du dmuecnot par l'autorité administrative, l'employeur peut, après coautolinstn du comité soacil et économique s'il existe, pruvrousie son poejrt et présenter une nevlouue dmdneae après y avoir apporté les maiciifdnoots nécessaires.

Lorsque l'employeur dedamne une nolveule artosutiioan de plceamnet en activité ptailere de lnuoge durée rebond, il aredsse à l'autorité anatrddiistvme par vioe dématérialisée : ? un balin actualisé potrnat sur le rcepest de la réduction maaxlime de l'horaire de tiavarl et des enmeatgegns susocirts en matière de mtieiann dnas l'emploi et de footimarn plsosfnrrieeoe ; ? un dtnisoiagc actualisé jitnfusiat nnotaemmt la biasse draulbe d'activité et présentant les aontics engagées aifn de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du gropue ; ? le procès-verbal de la dernière réunion au cuors de luelaele le comité sciaol et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la msie en ?uvre de l'activité piltrlae de lounge 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

cleaning is beeing applied

Le dmcueont unilatéral détermine la réduction mxmaalie de l'horaire de tarvial dnas l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de tiaravl ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025 relaitf au dtsisiipof d'activité pialelrte de lugnoe durée rebond.

Cette réduction s'apprécie puor chaque salarié concerné sur la durée d'application du dotispiisf prévue par le dcunmeot unilatéral.

Il est posslbie de déroger à cette lmiite dnas des cas ecentlioexps résultant de la siutaton particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité atisntvridaime et dnas les cdinontios prévues par le doencumt unilatéral, snas que la réduction de l'horaire de taiarvl puisse 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié placé en activité palletrie spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, crroeonsandpt à 70 % de sa rémunération btrue sevrant d'assiette de l'indemnité de congés payés tleqe que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du travail, ramenée à un monnatt hairroe sur la bsae de la durée légale du triaavl alliacbppe dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée ceitlovle du tiraavl ou la durée stipulée au coanrtt de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025 raillef au dsiipoitsf d'activité pertlaile de lnguae durée rebond.

La rémunération mamlxaxie psire en ctmpe puor le caclul de l'indemnité hrairoe est égale à 4,5 fios le tuax hrriaoe du srliaae mniuumm ifosietrsnppneroe de croissance.

Si les ciidnnots économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur einxame la possibilité d'une mrlueele iienndtomsain des salariés concernés par le doisptisif d'activité pliertlae de lnguae durée rebond.

Pendant la réalisation des aitncos de foamoirtn mentionnées à l'article L. 5122-2 du cdoe du tviaarl msies en ?uvre peadnt les hreues chômées, cette 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 aivrl 2025 rltaeif au diipstoisf d'activité peltlriae de lguone 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le disosiptif d'activité parelitle de lnguae durée rnboed vsie à auessrr le mntieian dnas l'emploi dnas les etnirerepss confrontées à une réduction d'activité dlaurbe qui n'est pas de nratue à corpmrmtteoe luer pérennité.

Le ducoenmt unilatéral détermine les emnetgagnes en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025 rtealif au diospistif d'activité plirtlae de lugone durée rebond. Ces emgtengaens sur le miatienn en empoli s'appuient sur le dnitoigasc économique partagé aevc les mmerebs du comité socail et économique, s'ils existent.

Le mieitnan dnas l'emploi s'entend cmome l'engagement puor l'employeur de ne pas procéder au leiinmcnecet puor l'un des mfiots 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 rpeutrus

cenoeieltvnlnnos collectives, ni à cucnlore d'accord de pmacfrnoree collective.

Les saerniaitgs du présent aroccd précisent que ces emanenteggs en matière d'emploi dneivot pteror au miinum sur les salariés bénéficiant du dotpssiiif d'activité pielrtale de lnguae durée renobd dnas l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité saoiel et économique peuvent, dnas le dceunomt unilatéral, prévoir que les eggemneants en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dpitisisof d'activité pltraleie de lounge durée.

Les etgangenmes définis dronvet également s'appliquer pdnanet une durée égale à la durée d'application du doistiipsf dnas l'entreprise ou l'établissement prévue par le dmoeunct unilatéral.

Les seirtagains rplelenpat qu'en cas de lcmiicenneet de salariés concernés par ce dispositif, puor l'une des cseaus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, l'administration puet itnoemrrpre le vreenemst de l'allocation et dedmenar à l'employeur le rnsosomeebut des smoems déjà perçues.

Lorsque la rpurute du caotrnt de taiavrl puor l'une des cseaus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du taarivl crennoce un salarié qui n'était pas placé en activité pitaelrle spécifique mias que l'employeur s'était engagé à meianitr dnas l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration purroa firae aopiitcplan de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025 rteilaf au diissptiof d'activité ptlareile de luogne 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le democnut unilatéral détermine les eemgagnents en matière de fmortiaon professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025 rtaief au dossiipitf d'activité patrilele de lognue durée rebond.

Les sgraiateins repeplnat luer volonté de mnaitenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux errpentesis l'importance de la fmotairon poosnereflsilne et les iietnvt à mieslibor les dispositifs, tnat régionaux que nationaux, de nature à faoiersvr le maientin dnas l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dnas le crdae du diiostsif d'activité prllateie de lnguae durée renobd snot atanut que plisbose privilégiées puor mntanier et développer les compétences par la fotoiramn professionnelle. À ctete fin, prnroout être msies en place netmonmat : ? des anctios de fmioraotn ou ; ? de vloaiditan des acuiqs de l'expérience ireinscts au paln de développement des compétences de l'entreprise ou ; ? des peortjs custrootcnis etnre le salarié et l'employeur dnas le cdrae du cotpme prsneneol de formation.

Ainsi, les saergiitnas réaffirment luer dneamde à l'État de puioovr mobiliser, dnas un crade de gtieosn simplifié, les rcusesos dsliepinbos de l'opérateur de compétences iitndrnetesurl (OPCO 2i) et des svobinuents pqiubleus dédiées à la fatoioirmn (FNE-formation, FSE, ateurs ?), puor le finemcaennt des coûts de fioortamn engagés par les entreprises, en ptlciauirer les TPE et PME, aifn de friae fcae aux gevras difficultés économiques clonucjeoerntls visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

De plus, les pniaaeterrs sociaux, cnnoetcsis des difficultés cuneoctlelrjnos rencontrées dnas la branche, repepalnt à l'ensemble des eiprrnseets que l'accord du 17 février 2025 riatelf aux mreeuss ungetres en feavur de l'emploi et de la foiaotmrn pnrnefsilsleooe luer pemret d'accéder via l'opérateur de compétences intrudreienisl (OPCO 2i) à des fonds spécifiques puor le fcanienenmt d'actions de formation.

Lorsqu'une aioctn de fmroatoin s'engage aevc un salarié concerné par le doiistpsif d'activité pealtrlie de lnguae durée rnbeod pnanedt les périodes chômées et financées en pitare par le CPF en co-construction aevc l'employeur, le CPF du salarié est

alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Pendant la réalisation des atncois de fortoaimn mentionnées à l'article L. 5122-2 du cdoe du traival mseis en ?uvre pnedant les herues chômées, cttee indemnité hrroaie est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 rltiaef au diissiptof d'activité peratille de lunoge durée rebond.

Les très petites, piettes et myneneos eserepintrs pvnuet s'appuyer sur les sereicvs de proximité de l'opérateur de compétences de la brachne (OPCO 2i) dnas l'analyse et la définition de lreus beoinss en fimoarton professionnelle, netoamnmt au ragerd des miautots économiques et tneeiuhcqs de luer stuceer d'activité.

L'employeur ifnrmoe par tuot meyon les salariés ilucns dnas 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le comité sacoil et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au mions tuos les trios mois, sur la msie en ?uvre du dstiipoisf d'activité ptarlilee de lugone durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 retliaf au dtiipsisof d'activité ptllriae de lgnoue 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 4.1 - Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur adesrse à l'autorité aitsrniimtave un bilan ptonart sur le rspeet de la réduction mlmaaxie de l'horaire de tavaril et des enengetgams en matière d'emploi et de foiomratn pnoioselnresfe aavnt l'échéance de cquahe période d'autorisation de peaclemnt en activité plelrtiae de lgnoue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 raelitf au diiposisf d'activité ptllraiee de lgonue durée rebond.

Article 4.2 - Bilan final à l'issue de l'application du dispositif
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avant l'échéance de la durée d'application du ditiposif de 24 mois, l'employeur asrsede à l'autorité adrmsivitantie un blian fianl ponartt sur le rsceet de la réduction mxamilae de l'horaire de tiavral et des etgneeganms en matière d'emploi et de foimatonr plsrieolonnsee tuot au lnog de l'application du dispositif. (1)

Ce bailn est accompagné d'une présentation des pteriesvceps d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la srotie du dsospitiif ansii que du procès-verbal de la dernière réunion au corus de lqeluale le comité saciol et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité pletirlae de lguone durée rebond.

(1) Alinéa étendu suos réserve que les durées d'indemnisation et d'application du dpiistsiof ne dépassent pas dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation sur une durée d'application de vingt-quatre mios consécutifs maximum, conformément aux

acrtlies 10 et 12 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 reailtf au ditsipisof d'activité ptrleilae de lgnoue durée rebond. (Arrêté du 27 juin 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptaeirreans sicaux de la bcahrne de la foicbatairn de l'ameublement et de l'industrie des puannaex à bsae de bios arbordneot tuos les ans, dnas le cdrae de la CPNEFP, l'application du dossiift d'activité ptllaere de lonuge durée rebond. Dnas ce cadre, les sriinaetgas dnmndneet à l'administration de puoiovr bénéficier des blians visés à l'article 3.8.1 du présent accord et des dcnotumes homologués établis par les établissements et etserienrps renevalt du champ d'application du présent accord.(1)

La CEFNPP pourra si elle le jgue ouptroprn sasiir la CPPNI, à ttuoos fnis utiles.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecpst des dotiipnoss du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 susmentionné qui ne met pas à la crgahe de l'administration la cnumaticooïn des binlas visés à l'article 3.8.1 de l'accord. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 6 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est cconlu puor une durée déterminée.

Afin de tienr cotpme de la période de référence de 24 mios consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 riltaef au diipositf d'activité piratllée de lguone durée reobnd et de la dtae btuioir puor deeadmnr l'homologation du dncmoeut unilatéral à l'autorité aasivdtiimtne fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fneinacs puor 2025, le présent accord erixpe le 28 février 2028. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve que les durées d'indemnisation et d'application du dpitisiosf ne dépassent pas dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation sur une durée d'application de vingt-quatre mios consécutifs maximum, conformément aux aleitrcs 10 et 12 du décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 rlteaif au diitipossf d'activité prellaite de lgnoue durée rebond. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 7 - Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae de cttee dmdeane d'extension et conformément aux doiniitsspos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peiarts sngiriatas iidequnnt expressément que l'objet du présent accrd ne jstiuife pas de muerse spécifique puor les enrrespiets de mnios de 50 salariés.

Article 8 - Extension et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il srea déposé conformément à la loi et son eeoinxtn srea demandée par la paitre ptoanale au nom des signataires. L'accord renetra en vguier au lmnidean du juor de la paturoin

au Jrnuaol oefciifl de son arrêté d'extension.

Article 9 - Révision
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une dndemae de révision pruroa être formulée par teutos ognoistiraans sadcnyells de salariés représentatives dnas le cmhap d'application du présent accrod ou par totues oanniarosigts ponlnrleiosefses d'employeurs seingratais ou adhérentes du présent accord.(1)

La dendame de révision, accompagnée d'un peorjt motivé sur les ptonis à réviser, srea notifiée à l'ensemble des ontoinagisars sanlydcies de salariés représentatives et oiasiagorntns pefonlroneiessls d'employeurs dnas la branche.(2)

Les négociations crcannneot une dndaeme de révision, s'ouvriront dnas un délai rboasalnne qui siut la réception de la demande, sur coaonvictn du secrétariat de la CPPNI.

Accord du 30 janvier 2026 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	FIBOPA CFE-CGC ; CGT FNSCBA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cenovnu que le présent aoccrd s'applique à tuteos les erinspteers comsipers dnas le cmhap cnvnioneteonl prnaott rmhettcanaet de la cenvtioon colcltevie natniloae de la fcbairaotin de l'ameublement et de l'industrie des panenaux à bsae de bios fusionné.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des esepetirrns définies par l'article 1er de l'accord natnioal du 14 jveniar 1986 sur le cahmp d'application des arccods naoaniutx de la ficroabtian de l'ameublement, asnii qu'à tetous les eetinrpsres dnst l'activité pcinrilape relève, dnas le cdrae de la catégorie 16.21Z de la nenmarutlcoe des activités françaises, des catégories svatunies :

a) Foarbicaith de pnneuaax de contreplaqués mliipiults en bois, de toeuts épaisseurs, brtus ou poncés ;

b) Foibaarctin de peuananx de pcelurtais de bios ou arteus matières ligneuses, bturs ou poncés ;

c) Fcaaioitrbn de penaunax de fribes de bios ou aurets matières ligneuses, comprimés ou non, drus ou demi-durs, bturs ou poncés ;

d) Fiorciaabtn de : ? pnuneaax à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bios ; ? pneaaunx de pacluteirs replaqués de bios ; ? panuanex à âme en placages, ptaiurcels ou firbes de bois, surfacés ou mélaminés ; ? puaennax stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de : ? ftroiaacibn d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ; ? fiabraciotn de bios déroulés ou tranchés puor pgaalces ; ? ftriaaobcin d'éléments en bios dtis « densifiés » en blocs, planches, leams ou profilés.

En cas d'évolution législative rltiaef au ditsipsiof d'activité ptllaeire de luonge durée rebond, les ptraeis cnvnoieennt de se réunir puor emenxiar les miafdniocotis pvanout imatcper le présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des disntioiosps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, lsegleleus prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux sriiaatgens ou adhérents de la contoveinn ou de l'accord pndenat une période cednrsraopnot à un clye électoral mias qu'il est ensiute overut à l'ensemble des oaangiitnsros représentatives dnas le champ d'application de la cnnvitooen ou de l'accord. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rceespt de l'application des dsnipistioos des aeclirts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telets qu'interprétées par la jncrreiduupse de la Cuor de castaiosn (Cass. soc., 17 srpembete 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juielt 2009 n° 08-41507), en vteru de lugellae un aorccd collteicf ne puet être cocnlu ou révisé snas que l'ensemble des ootsarniagins slacineyds représentatives n'aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 2 - Montant de la contribution
En vigueur étendu en date du 28 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cemtpor du 1er jvanier 2026, les eipenserrts entnrat dnas le chmap d'application du présent acocrd et eomnlpyat 10 salariés et puls snot tenues de vreesr à l'OPCO 2i, une ctinbriuoon coolnevlennitne de 0,50 % de la mssae salaalrie btrue N - 1 au ttrie du paln de développement des compétences.

Article 3 - Date de versement
En vigueur étendu en date du 28 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 28 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd est ccnlou puor une durée déterminée.

Il s'applique à ptairr de la dtae fixée par l'article L. 2261-1 du cdoe du taarvil et n'est vidlae que puor la durée de son objet, siot jusqu'au 31 décembre 2026.

Il srea déposé conformément à la loi et son eeitxnosn srea demandée par la priate ptolnaare au nom des signataires.

Dans le cadre de ctete dmneade d'extension et conformément aux dniossitpois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patires siaetnagirs induqet expressément que l'objet du présent accrod ne jfisiute pas de mrusee spécifique puor les erpeisretns de monis de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les saaienrtigs rlaeneplpt que les cpmhas des cneontvnios cioeclltevs de la ficrtioaabn de l'ameublement et de l'industrie des paeaunx à bsae de bios ont été fusionnés en un suel cahmp cvonnteoinnel par accrod du 28 mai 2021.

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle, la loi du 5 mars 2014, les paritaires scolarisés et non scolarisés se dotent de moyens financiers à même de porter la qualification de la branche professionnelle.

Les secteurs économiques de la construction de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois sont confrontés à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évoluent dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale.

Les études menées au sein de la CFENPP ont mis en évidence que de nombreux métiers évoluent rapidement du fait de l'évolution des marchés, de l'introduction de nouvelles technologies liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la distribution et à la

digitalisation.

L'évaluation des impacts de la construction de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois 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 prenantes conviennent de renforcer la coopération entre la filière et les pouvoirs publics à la formation professionnelle pour une année supplémentaire complémentaire à une collecte, mais aussi dans un objectif d'harmonisation des dispositifs conventionnelles, les parties prenantes souhaitent luer volonté d'étendre la couverture de la formation professionnelle au secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

TEXTES SALAIRES

Accord du 12 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMNAA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FG BTP bios CGT-FO ; FPOIBA CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meusenl des silaaers pofleosnnersis catégoriels des atnegs de pdtouroicn (AP) puor 151,67 hruees s'élève, à copetmr du 1er ootrbce 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mseeunl des saelairs penfoloserisns catégoriels des aengts fnlinotceons (AF) et des ategns d'encadrement (AE) puor 151,67 hruees s'élève, à cotepr du 1er orotbce 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mneusel des salaeirs prfseisoenlnos des cedras pour151,67 heures s'élève, à cepmtor du 1er ocorbte 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd srea déposé conformément à la loi et son etniesoxn srea demandée par la ptriae prlonate au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

Accord du 17 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008

(En euros.)

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
 No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UNMAA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FG BTP bios CGT-FO ; FOPIBA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mensuel des saelris pssliefenroons catégoriels des anetgs de pduritocon (AP) puor 151,67 hueers s'élève, à coptemr du 1er ocrtboe 2008, à :

CATÉGORIE AF		
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
8	315	1 339,00
9	330	1 346,00
10	345	1 354,00
11	365	1 400,00
12	385	1 435,00
13	405	1 476,00
14	425	1 530,00
15	450	1 551,00
16	475	1 604,00
17	500	1 656,00

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème menseul des salareis poeeilrfsenss des cadrs puor 151,67 herues s'élève, à cemtpor du 1er otrcboe 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

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème msuneel des seialras posinserolefns catégoriels des angtes fteonninocls (AF) et des agnets d'encadrement (AE) puor 151,67 heerus s'élève, à coptmer du 1er obcrtoe 2008, à :

(En euros.)

CATÉGORIE AE		
Echelon	Coefficient	Salaire
1	300	1 330,00
2	330	1 346,00
3	365	1 400,00
5	425	1 530,00
6	500	1 656,00
7	640	2 070,00

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd srea déposé conformément à la loi et son enxtesion srea demandée par la pritae ptanrolae au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

aux salaires au 1er octobre 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GFPO ; UMNAA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FG BTP bios CGT-FO ; FIOBPA CFE-CGC ; FCNB CFDT.

Article 1
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème muneesl des saaliers psfrnoineosels catégoriels des AP puor 151,67 heures s'élève, à cemoptr du 1er obcotre 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mneesul des sralaeis piselornosnefs catégoriels des AF et AE puor 151,67 herues s'élève, à cepomtr du 1er ocbotre 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mneeeust des saerilas pilesseoonfrns des caders puor 151,67 hreeus s'élève, à ctpeomr du 1er ocrtobe 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avrll 2008 relatif à la mixité et l'égalité pennsllorsieofe etrne les femems et les hmmeos dnas le setucer de la fobiicraatn de l'ameublement, les paeitrs sgaiirnetas rpelnalpet que les différences de rémunération constatées ernte les hmeoms et les fmmees ne se jitusenift que si elles rnsoept sur des critères vérifiables. Les etrpienress dovneit dnoc s'assurer, nmonematt à l'occasion de la négociation alluenne olaiigobtre sur les salaires, du reepst du prpinice d'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hmeoms dès lros qu'il s'agit d'un même tiavarl effectué dnas une soutiaitn srimiliae ou d'un tiarval de vlauer égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne rearosipeent pas sur des éléments oibtcefjs dneviot être, en aoapicptlin de la loi du 23 mras 2006 rteivae à l'égalité srlaalae entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prtiarnees siaucox décident de se rteoncnrer en jnaiver 2010 aïfn d'examiner la sttaïouin des seaarlis pssonrfioelens catégoriels.

Accord du 23 février 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA. FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CFDT FGFO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mnseul des siearals pioesronfsnls catégoriels des aengts de pciourdton puor 151,67 hueers s'élève, à comtepr du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mueesnl des sareails pslrenneisofoos catégoriels des atgnes folinntnecos puor 151,67 hurees s'élève, à cotempr du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd srea déposé conformément à la loi et son ensiotexn srea demandée par la partie ponaralte au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt luer srea adressée.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème menesul des saraeils peonoresinslfs catégoriels des agtnes d'encadrement puor 151,67 hruees s'élève, à cpmetor du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meseunl des sleraais plnifeonssoers des cerads puor 151,67 hruees s'élève, à competr du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 airvl 2008 sur la mixité et l'égalité pnrlnoieelssofe ertne les fmeems et les hmmoes dnas le seuteocr de la fctaboaiirn de l'ameublement, les pritaes snatiegrias renlpelpat que les différences de rémunération constatées etnre les heomms et les femmes ne se junsfiteit que si els reonespt sur des critères vérifiables. Les etpnriess deovint

dnoc s'assurer, nomentamt à l'occasion de la négociation aellnnue ogilatrbioe sur les salaires, du reecspt du pcpnriie d'égalité de rémunération ertne les femmes et les hmmoes dès lros qu'il s'agit d'un même tivaral effectué dnas une suttoiiian silrimiae ou d'un taviarl de vuaelr égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vsie à définir et à prrmmegaor les musrees pneetrtamt de srupeipmr les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires catégoriels et aux primes pour l'année 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le GFPO ; L'UNAMA ; L'UNIFA,
Syndicats signataires	La FIPBOA CFE-CGC ; La FCNB CDFT ; La FG FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème menesul des sraleias psolennsiorfes catégoriels des aentgs de picrutodon puor 151,67 heures s'élève, à cmtpoer 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mneeusl des sireaals pnolornsfeesis catégoriels des agtens fionntonlces puor 151,67 heeurs s'élève, à cemtopr 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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd srea déposé conformément à la loi et son etxsioenn srea demandée par la ptiare prtnolaee au nom des signataires. Coipe du récépissé du dépôt luer srea adressée. Fait à Paris, le 23 février 2011.

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
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème museenl des sielraas pfoseosnrelnis catégoriels des agntes d'encadrement puor 151,67 heeurs s'élève, à cemtopr 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mseuenl des saeirlas pnnefieslosros des caedrs puor 151,67 hreeus s'élève, à cmtpeor 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le barème mnuesel des prmies d'ancienneté des atengs de pirtodcuon svtiunas s'élève puor 151,67 heures, à ctmeopr de

l'entrée en vuguier de l'accord du 19 oborcte 2011 riltaef à la mosedinratoin de la cosiasctailfn des epilmos des aetgns de production, atengs ftleocinnns et agtens 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

Article 6
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 aivrl 2008 sur la mixité et l'égalité ploslfrieeeonnse enrte les feemms et les hmomes dnas le suceetr de la facoratibin de l'ameublement, les parties sarantigeis raplelpent que les différences de rémunération constatées etrne les hemoms et les feemms ne se jetsnifuit que si elles roepnest sur des critères vérifiables. Les eeensprits dvoniet dnoc s'assurer, nateomnmt à l'occasion de la négociation alnulnee oiioflagrte sur les salaires, du rcppest de la pñpcnie d'égalité de rémunération etrne les fmmees et les hemoms dès lros qu'il s'agit d'un même trivaal effectué dnas une siuttaion silaiirme ou d'un tvaaril de vlauer égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vsie à

Accord du 12 septembre 2012 relatif aux salaires catégoriels pour l'année 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CDFT ; FG FO.

Article 1er - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 aivrl 2008 sur la mixité et l'égalité pflerennsosiole etrne les fmeems et les heomms dnas le secteur de la faicraobtin de l'ameublement, les peitras siaranetgis rpnellaept que les différences de rémunération constatées enrte les fmeems et les heomms ne se jftniiesut que si elels reesnopt sur des critères vérifiables. Les etnirrespes dnevoit dnoc s'assurer, nomtamnet à l'occasion de la négociation aelunnle oirbtioglae sur les salaires, du rseepct du priipcne d'égalité de rémunération etrne les fmmees et les homems dès lros qu'il s'agit d'un même tvaairl effectué dnas une sutiioatn smairiile ou d'un taiavrl de vuelar égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vsie à définir et à pemrrgamor les muesres pmtentraet de seupirpmr les écarts de rémunération entre les feemms et les hommes.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mnseuel des srlaeais pionfeselosnrs catégoriels des agtnes de ptucorodin puor 151,67 heures s'élève, à copmter du 1er octorbe 2012, à :

définir et à parremmgor les mrueess ptentmreat de smueiprpr les écarts de rémunération ertne les femmes et les hommes.

Article 7 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd srea déposé conformément à la loi et son etxonesin srea demandée par la ptiare plotanrae au nom des signataires. Cpoie du récépissé du dépôt luer srea adressée. Les siaeniatrgs daeednnmt l'application la puls ripade pboisile de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dspsoiitff prévu par la crcuiarile Fllion ritavlee aux dates cummoens d'entrée en veuuigr des nmroes cencannot les ereispentrs (Journal ocfieilf du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

(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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meenusl des seilaars pooerennsfslis catégoriels des antges ftloniecnnos puor 151,67 hurees s'élève, à ceotpmr du 1er octorbe 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meesunl des slaraeis pisefselnonors catégoriels des anetgs d'encadrement puor 151,67 hueers s'élève, à copmetr du 1er ortobce 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mnseeul des siaalers pnfnlssoeoeres des cedars puor 151,67 hereus s'élève, à cepomtr du 1er oobrtce 2012, à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
---------	---------

Accord du 7 février 2014 relatif aux salaires catégoriels au 1er mars 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	GPFO ; UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CDFT ; FG FO.

Article 1er - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avirl 2008 sur la mixité et l'égalité peslnofoernlise etrne les fmemes et les heomms dnas le seecteur de la frtiicabaon de l'ameublement, les praetis sganetariis rlppenealt que les différences de rémunération constatées etrne les hmmeos et les feemms ne se jtienusit que si eels rseopent sur des critères vérifiables. Les ernrisepets dinveot dnoc s'assurer, nntmmoeat à l'occasion de la négociation aelnlune otorliigabe sur les salaires, du respcet du pnprrice d'égalité de rémunération etrne les femems et les hmmoes dès lros qu'il s'agit d'un même tivaarl effectué dnas une siittouan saairimle ou d'un tavoral de vealur égale et à ancienneté et

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd srea déposé conformément à la loi et son eetxnosin srea demandée par la ptaire pralatone au nom des signataires. Cpioe du récépissé du dépôt luer srea adressée. Les sangiritaes daendment l'application la puls rpdiae pliossbe de la procédure d'extension, et en conséquence, que le diitsipsof prévu par la crailcruie Foilln rleiavte aux dteas cnomeums d'entrée en vugiuer des noemrs cnnconaert les eeirpsrtens (Journal ofeicfl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pierats srtiaiaengs réaffirment luer acmtethnaet au pinricpe d'égalité pnorssneloleife ernte les fmeems et les hmmoes : ainsi, le présent arcocd fxie les siaarles muaiminx de la fatribocian de l'ameublement snas dnociititsn etrne les femmes et les hommes. Eells considèrent que l'équilibrage des rémunérations etrne les femmes et les heomms est un élément etenessil de l'équité dnas les piluqoties salariales.

expériences égales. Cette négociation vsie à définir et à pmerragomr les meresus ptetenamt de seupmripr les écarts de rémunération etrne les femmes et les hommes.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème msneuel des sleaiars pfelnnriseooss catégoriels des agnets de podorticun puor 151,67 hueers s'élève, à cpotmer du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mseeunl des saierals pfionoeessnlrs catégoriels des aentgs fnnlnetoocis puor 151,67 herues s'élève, à ctomper du 1er mras 2014, à :

(En euros.)

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 4 - Agents d'encadrement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meneusl des sireaals pnoonrlisseefs catégoriels des atengs d'encadrement puor 151,67 heuers s'élève, à ctempor du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 14 avril 2015 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2015
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UNIFA.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNCB CDFT ; FG FO construction.

Article 1er - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 airvl 2008 sur la mixité et l'égalité plsefoneolrsine etrne les femems et les

cleaning is beeing applied

Le barème menesul des sialreas pnloesiefnrso des careds puor 151,67 hruees s'élève, à cpoemtr du 1er mras 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd srea déposé conformément à la loi et son etsxoinen srea demandée par la pritae potaralne au nom des signataires. Cipoe du réception du dépôt luer srea adressée. Les sgietairnas dmeaednnt l'application la puls rdapie plibosse de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dstpiosiif prévu par la ccrurailie Flolin rleavtie aux deats cmuomnes d'entrée en viuuger des nromes crannnoect les eriesnprets (Journal ocifiefl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petairs siertginaas réaffirment luer aancmetteht au pnciirpe d'égalité plsooriennflese ertne les fmmees et les hmmeos : ansii le présent accrod fxie les saeilars mnmuiaix de la fratbioican de l'ameublement snas dnitosctin ernte les feemms et les hommes. Eells considèrent que l'équilibrage des rémunérations ernte les femmes et les hmeoms est un élément etssienel de l'équité dnas les poueiqtls salariales.

homems dnas le secetur de la ftaciroiabn de l'ameublement, les patries srtiagenias rpenlpaelt que les différences de rémunération constatées entre les hemoms et les fmmees ne se jtnfuesit que si eels reonpset sur des critères vérifiables.

Les esrineprtes dovient dnoc s'assurer, nmentomat à l'occasion de la négociation alennlue oitgbloriae sur les salaires, du rescept du pirpince d'égalité de rémunération entre les feemms et les hmomes dès lros qu'il s'agit d'un même travial effectué dnas une sattuiion siiralmie ou d'un tiaarvl de vleuar égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vsie à définir et à prgearmmor les mreess paermntett de sepumpir les écarts de rémunération entre les fmemes et les hommes.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mseeunl des slariaes prnenoslsofeis catégoriels des agntes de prdciootun puor 151,67 hereus s'élève, à cemopr du 1er airvl 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mueseul des srelaias pfnelinesosors catégoriels des aetgns fienolnotcns puor 151,67 hurees s'élève, à ctepmor du 1er avr 2015, à :

(En euros.)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mesenul des siraeals prelosnonsifes catégoriels des agntes d'encadrement puor 151,67 hueers s'élève, à cpoetmr du 1er arivl 2015, à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
AE 1	300	1 470
AE 2	330	1 488
AE 3	365	1 548

Accord du 24 mai 2016 relatif aux salaires catégoriels au 1er juin 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA UNIFA
Syndicats signataires	FNCB CFDT FIBOPA CFE-CGC FG FO construction

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meseuln des saeliars pssnfooneirls catégoriels des cdears puor 151,67 heerus s'élève, à cteopmr du 1er avril 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord srea déposé conformément à la loi et son etxesoinn srea demandée par la pitrae poaalrnte au nom des signataires. Ciope du récépissé du dépôt luer srea adressée. Les sieartganis danendemt l'application la puls rdapie psblsoie de la procédure d'extension et, en conséquence, que le diiissoptf prévu par la cciraluie Flioln reivatle aux daets cumomens d'entrée en veuigur des noemrs cenacnrnt les ertnsiepres (Journal oiifecfl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pterias sagiearthnis réaffirment luer aemhacnttet au prniicpe d'égalité pefinenslrlooe enrte les fmmees et les hmeoms : ainsi, le présent aoccrd fxie les saarelis mumainix de la ftcabrioian de l'ameublement snas dicitiostrnn enrte les fmemes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hmmeos est un élément eeensstil de l'équité dnas les pteouliqs salariales.

Article 1er - Egalité salariale hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 arivl 2008 sur la mixité et l'égalité peefnnislrorolse enrte les femems et les hmeoms dnas le sceuetr de la fariibotacn de l'ameublement, les ptiars staeinagirs repnallpet que les différences de rémunération constatées etrne les hmmeos et les fmmees ne se jsfnituiet que si elels rsenpoet sur des critères vérifiables. Les epsetnierrrs deovint dnoc s'assurer, nnoeatmmt à l'occasion de la négociation anllunee otlrigiaobe sur les salaires, du recpest du pnniirce d'égalité de rémunération etrne les femmes et les hmeoms dès lros qu'il s'agit d'un même tavairl effectué dnas une sotitaiun siiirmlae ou d'un taaivrl de vauler égale et à ancienneté et

expériences égales. Cette négociation visait à définir et à promouvoir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le barème mensuel des salaires pluriannuels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er juin 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le barème mensuel des salaires pluriannuels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er juin 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le barème mensuel des salaires pluriannuels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er juin 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le barème mensuel des salaires pluriannuels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er juin 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Cope du récépissé du dépôt leur sera adressée. Les stagiaires bénéficient de l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension et, en conséquence, que le droit prévu par la loi relative à l'emploi des jeunes aux conditions d'entrée en vigueur des normes nationales les enrôlés (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi, le présent accord fixe les salaires minimums de la fonction publique de l'ameublement dans les conditions entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les relations salariales. La fixation du barème des salaires pluriannuels catégoriels ci-dessous tannet compte tenu de la situation économique de la France à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016, les perspectives économiques de se rapprocher à nouveau au cours du premier trimestre 2016, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marchés 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.

Accord du 16 mars 2017 relatif aux salaires catégoriels au 1er avril 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pinartreaes soiucax ont engagé fin 2016 des négociations en vue de ccrulone un nouvevl arccod sur les mreseus tandent à aerussr l'égalité pliesofesolrnnne etnre les fmemes et les heomms et sur les muesers de ratgatrape tneadt à remédier aux inégalités constatées dnas la friabcaoitn de l'ameublement dnas le plnnrogomeet de l'accord du 29 airvl 2008. Les peitras sgtrnaaiies réaffirment luer pfnorod anmeahctett au pcnirpie d'égalité proentsnofesile etrne les fmmees et les hmemos ? ; ainsi le présent arcocd fxie les sreaaalis psenflrseionos miimna dnas la branche, appliqués snas diciotitsnn etrne les fmeems et les hommes.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mseneul des sealairs poflonenssires catégoriels des atnges de prtoocuiddn puor 151,67 heerus s'élève, à ctopenr du 1er arvil 2017 à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mseneul des sarileas pfsrnionoelses catégoriels des ategns foeincnotlns puor 151,67 heerus s'élève, à cpeotmr du 1er arvil 2017 à :

(En euros.)

Agents fonctionnels		
Échelon	Coefficient	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mneuesl des sealaris peenrnsoilofss catégoriels des aegnts d'encadrement puor 151,67 heerus s'élève, à cepotmr du 1er arvil 2017 à :

(En euros.)

Agents d'encadrement		
Échelon	Coefficient	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mnseeul des saeralis pneisooresflns catégoriels des caedrs puor 151,67 hueers s'élève, à ctmoepr du 1er arivil 2017 à :

(En euros.)

Échelon	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd srea déposé conformément à la loi et son eisentoxn srea demandée par la pritae panotrlae au nom des signataires. Les sriitanegas dmaenndet l'application la puls riapde psibosle de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dsptsiiiof prévu par la carciilrue Foilln rltaivee aux dteas cummeos d'entrée en vugeiur des noemrs caennornct les eteiernsprs (Journal oeificfl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de débattre sur l'évolution des

Accord du 22 mars 2018 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er avril 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCF CDFT ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 y sont rattachées 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er

salaires professionnels catégoriels minima. Le secteur de la fonction publique de l'ameublement est confronté à d'importantes mutations, techniques et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profond renouvellement 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 salariale 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 fonction publique de l'ameublement à compter du 1er avril 2017.

avril 2018 à :

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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	Salaire
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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	Salaire
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

C 33	4 475
------	-------

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires :

Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima nationaux sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ;

En ce qui concerne, la répartition des effectifs :
Les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont liées 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 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 tirant 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 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 discriminatoire pouvant justifier une moindre rémunération y compris la prise en compte et l'intérêt 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 monnaie 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
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Accord du 23 octobre 2019 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er novembre 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCSNB ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 branche 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il a pour objet l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son annulation sera demandée par la partie opposée au nom des signataires.

Les signataires déclament l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la loi relative à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes d'entrée en vigueur des normes nationales les entreprises (Journal officiel 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 mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de débattre sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement est confronté à d'importantes mutations, structurelles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une 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 la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1er avril 2018.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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
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 ?

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème meuensl des saiarles psneefsronilos catégoriels des antges fcnilonteons puor 151,67 heeurs s'élève, à cmteopr du 1er nembovre 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème museenl des slraeais pilsonfsneeros catégoriels des ategns d'encadrement puor 151,67 hereus s'élève, à ctepmor du 1er nombrevre 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mueesnl des sareilas psoosreilnenfs catégoriels des cdraes puor 151,67 hruees s'élève, à cpmotter du 1er nobemrve 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 ritleaf à l'égalité pnslfolnseiore etrne femme et hmmoed nas la bhcrane de la fbairotacn de l'ameublement, les peitras staeingaris rlpaelnpt que : ? les négociations aenunels de bnrcbae sur les slraaeis minmia cttnninonoveles sont, par principe, égalitaires et non discriminantes. ? en ce qui concerne, la puotqliie sraliaale des etpesnrreis : ? les différences de rémunération constatées ernte les fmmees et les hmoems ne se jnesfitiut que si eells snot cmforeons aux dsoisipitnos légales en viuuger ; ? les eiesrsretnps dvenoit s'assurer, nenmaomtt lros de la négociation anlneule ortolibgiae sur les salaires, que les éléments de rémunération des fmeems et des hemoms snot établis sleon les mêmes critères ; ? une négociation diot aovir leiu cquahe année à l'initiative de l'employeur, dnas le crdae de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pemrmaorgr les meesurs petentarmt de spprmeur les écarts de rémunération constatés ; ? les eteeisnrps concernées par la négociation visée ci-dessus dvnietot mrtete en ?uvre, à cet effet, les mnyoes les puls appropriés nmmaoentt en temers de données sialrelaas ptmeraetnt de meseurr les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles msreues corrvctees reutenes ; ? les écarts de rémunération ou de salirae de bsae ne respoant pas sur des éléments ofctebjs dvenot être supprimés. ? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé peatrnl d'éducation, d'un congé de présence pltaanere ou de setiuon fmlaial ne coitnuste en acnuue façon un élément oicjtbef pvnouat jfiutiesr une mdonie rémunération y crmiops la poiciartaptn et l'intéressement conformément aux dsiinotpisos législatives en vgieuer ; ? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la sutie du congé de maternité ou d'adoption est majorée des anaemitogntus générales asini que de la mnnoyee des agtienotanmus idinlueivelds perçues padnnet la durée de ce congé par les salarié(e)s, feemms ou hommes, rnelaevt de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est conlcu puor une durée indéterminée. Il puet fraie l'objet d'une dénonciation par tuot ou parite des snagitearis seoln les conitdonis législatives en vigueur. Le présent acrocd srea déposé conformément à la loi et son eistxeonn srea demandée par la ptarie pntlaaore au nom des signataires. Les sniaarigtes dndaneemt l'application la puls rpaide plisbsoe de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dstosiiipf prévu par la cairlucre Follin rievltae aux daets cmneumos d'entrée en veugiur des nmores cconenanrt les eeietyprnrrs (JO du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué. Dans le crdae de cette dmaende d'extension et conformément aux disnpioitoss de l'arti- cle L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paetris srgaaintes iqinudent expressément que l'objet du présent arccod ne jutifsie pas de mursee spécifique puor les esrepirents de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crade des négociations annuelles, les prineeaarts saiucox de la bhncrae se snot réunis aifn de diulagoer sur l'évolution des sraileas peeofislrnons catégoriels minima. Le stuceer de la ftraaobiicn de l'ameublement rstee confronté à d'importantes mutations, ieredlilstnus et économiques, et évolue dnas un cnoettxe de marché en poodfrne tomsnaftoairrn et exposé à une frtoe crecournnce internationale. Les ptraiies signataires, citnseoncs de l'évolution de la stuiiaton économique du secteur, suahetinetn mentiairn un daiuogle saciol de qualité aifn de farie fcae à ces nouveaux défis. Le présent arccod fxie les slaeriras prlonsiofneses catégoriels mmnia dnas la barhcne plnselesfoonire de la fioaritabcn de l'ameublement à cetopmr du 1er nbroeuvre 2019.

Accord du 4 février 2021 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima au 1er mars 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNIFA ; UNAMA,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO ccsrntiouotn ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 résultent 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 mars 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1er mars 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la fonction publique de l'ameublement, les parties prenantes ont convenu que : ? les négociations annuelles de branche sur les salaires mnésia cnoevleonnns sont, par principe, égalitaires et non discriminaires ; ? 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 s'assurent, 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 permettant en outre 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 sont pas sur des éléments objectifs devant être supprimés ; ? le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption,

d'un congé prtnaael d'éducation, d'un congé de présence peatnlrae ou de seioutn flaiamil ne cottnsiue en aucune façon un élément ocibjetf puoavnt jseiiftur une mnodire rémunération y ciprmos la priacpoiattin et l'intéressement conformément aux dspostiniois législatives en vuueigr ; ? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la sutie du congé de maternité ou d'adoption est majorée des ainnageuttmos générales aisni que de la mynonee des atngeamontuis ilinudeldvies perçues pnadent la durée de ce congé par les salarié(e)s, fmeems ou hommes, realnevt de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est cnolcu puor une durée indéterminée.
Il s'applique à pairtr du 1er mras 2021.

Il porura farie l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dtsoopiinsis législatives en vigueur.

Le présent acocrd srea déposé conformément à la loi et son etisnoxen srea demandée par la parite palnatroe au nom des signataires.

Les setinraagis ndndenmaet l'application la puls rpdiae pilossbe de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dspoiistf prévu par la clarriciue Foilln revitale aux dtaes cnommeus d'entrée en vieuugr des nmores crneconat les eiétrrpsens (Journal oiiecfll du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le cdrae de cttee denamde d'extension et conformément aux dossiipntois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les

ptaires seaaitrgns inudqient expressément que l'objet du présent acord ne jifstuiie pas de msreue spécifique puor les eieertprsns de mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crade des négociations annuelles, les paenirtaers siouacx de la bcahnre de la faibcrtoian de l'ameublement (IDCC 1411) se snot réunis en comssiomin ptirraiae pmantneee de négociation et d'interprétation aifn de daglieuor sur l'évolution des saeilars pnsfeoonsielrs catégoriels minima.

Le seectur de la fitoaicarbn de l'ameublement rtsee confronté à d'importantes mutations, ierneilsdtlus et économiques, et évolue dnas un cetxnote de marché en pfrdone tmftooairnsarn et exposé à une frtoe cournnrcece internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la cirse stniraaie liée au « Covid-19 » imectnapt ftnnoeert l'activité et la siittuoan économique des esrneerpits du secteur, lleqlseues ont une visibilité très limitée qaunt à une rierpse inmimnetet liée aux mureess décidées par le gouvernement.

Les ptirae stieragains du présent accord, conectesins de la suioiattn économique du suecter et de son évolution, stniheuoat miennitar un daugolie scaoil de qualité aifn de fiare fcae à ces nvuaeox défis.

Le présent acrcod fxie les slaaeirs pnilseoeosfrns catégoriels mnmiia dnas la bnrchae porelnionlfesse de la ftbiiacroan de l'ameublement à cmeoptr du 1er mras 2021.

heures 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmpeotr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème meuensl des seralais pneifoerosslns catégoriels alplicbpae aux atengs fioltcennnos puor 151,67 hreeus s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
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 ?

Accord du 18 mai 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FNCB,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cnvneou que le présent acrcod est cnolcu spécifiquement puor le sueectr de la fcaobiaitrn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eerpienrsts définies par l'article 1er de l'accord nintoaal du 14 jievnar 1986 sur le cahmp d'application des aocdracs nuaaiontx de la fatirbaicon de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmoepttr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mseenul des sialraes piosflsneenors catégoriels apiclpblae aux atgnes de poridtcoun puor 151,67

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmopetr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème meseunl des sairelas plonnfirssees catégoriels abicpallpe aux angetes d'encadrement puor 151,67 hreeus 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cpmoter de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mseeunl des saialers penossrefolins catégoriels abapilcpe aux caerds puor 151,67 hueers 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 rtailef à l'égalité plnfesriooslene enrte fmeme et homme dnas la bhacrne de la fabiaoirtcn de l'ameublement, les preitas seriatiagi rleppalnt que : ? les négociations aueenlnls de bcnarhe sur les selriaas mnmiia cnoneenlniovt sont, par principe, égalitaires et non dnirasictmiens ; ? en ce qui concerne, la pqlutoiie slaliraae des eirstprenes : ?? les différences de rémunération constatées etnre les feemms et les hemmos ne se jiufliesntt que si eells snot croofmnes aux doissnitopis légaes en veuigur ; ?? les epnesrrets deniovt s'assurer, naenommtt lros de la négociation aelunnle oltboaiigre sur les salaires, que les éléments de rémunération des femems et des hemmos snot établis seoln les mêmes critères ; ?? une négociation diot aivor leiu cqhuae année à l'initiative de l'employeur, dnas le cdare de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pergrammor les meusers pneteamrtt de srmpeipur les écarts de rémunération constatés ; ?? les ernetieprss concernées par la négociation visée ci-dessus donivet mttree en ?uvre, à cet effet, les myenos les puls appropriés namtnoemt en

tremes de données slalareais ptnateremt de mreseur les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles msueers ctceirervos runeets ; ?? les écarts de rémunération ou de siarlar de bsae ne raenspot pas sur des éléments ofbjcteis doievnt être supprimés ; ? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé pertanal d'éducation, d'un congé de présence paternale ou de siouten faailmil ne cunitotse en aucune façon un élément otchbejif puvnaot jfisuteir une mnrdioe rémunération y crpmios la piiaroactptin et l'intéressement conformément aux donspioiits législatives en vugieur ; ? 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 atamnntutegos générales ainsi que de la menyone des augotaneimtns illiddenuevis perçues pnenadt la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, reelvnat de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrd est cclnou puor une durée indéterminée.

Conformément aux alriects L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod est aabppillce à piatrr du juor qui siut son dépôt auprès de la dioictren générale du travail.

Le présent aocrd srea déposé conformément à la loi et son eienstxon srea demandée par la pitare pontarale au nom des signataires.

Il porrua fraie l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dtsioiniosps législatives en vigueur.

Les seanigirats demnaednt l'application la puls rdipae pbislose de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dssptiiof prévu par la ciclriruae « Fllion » relative aux deats cmounems d'entrée en veuiugr des nromes cnaonncret les ernrtpeiseis (JO du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le crdae de cette ddmneae d'extension et conformément aux dtisisipoons de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptrieas sigratianes iniudnqet expressément que l'objet du présent accord ne jsftuiie pas de musee spécifique puor les enrtsireeps de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juin 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde des négociations annuelles, les pnnrateeias siocuaux de la brhacne de la fiaacbortin de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à bsae de bios (IDCC 2089) se snot réunis en coismsmion priaraite pmetaenrne de négociation et d'interprétation aifn de diuealgor sur l'évolution des sleaiars pfleniorsorsos catégoriels minima.

Le steeucr de la fcroaibtian de l'ameublement retse confronté à d'importantes mutations, iidrlunstes et économiques, et évolue dnas un cxnetote de marché en pfodnroe traotsirnafomn et exposé à une frote cnurcencroe internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la cisre sriatnaie liée au Covid-19, en pciulraeit la frtoe anumgaotetin du pirx des matières premières, itnceampt fmerentot l'activité et la satuition économique des epeirentss du secteur.

Les prteias sireigaants du présent accord, csteneconis de la sotaitiun économique du seteucr et de son évolution, shaoentuit meanititnr un dlauoige socail de qualité aifn de firae fcae à ces noaeuux défis.

Accord du 6 décembre 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; UIPP ; Ameublement français,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fibricoraan 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 fibricoraan de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicables 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicables 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicables 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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	2 368 ?
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 annuelles de branche sur les salaires minimales conventionnelles sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ; ? en ce qui concerne, la poutoqlie 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 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 paramétrer les mesures permettant de simuler les écarts de rémunération constatés ; ?? les critères

concernées par la négociation visée ci-dessus doentiv mrtete en ?uvre, à cet effet, les meoyns les puls appropriés nnteommt en tmeers de données saireaalls ptnmeretat de meserur les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles merseus ccroveietrs rnetuees ; ?? les écarts de rémunération ou de salaire de bsae ne rneposat pas sur des éléments obietcjs dvoneit être supprimés ; ? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé pratneal d'éducation, d'un congé de présence ptlaeanre ou de soutien filmiaal ne notiutse en aucune façon un élément obeictjf pnuoavt jsfuiiter une mnodeire rémunération y cimpros la picpiaroatitn et l'intéressement conformément aux dtosiipsins législatives en vgieur ; ? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la stue du congé de maternité ou d'adoption est majorée des anmnaeottiugs générales asnii que de la mnenoye des angneimattous iduvdlniieles perçues pndaent la durée de ce congé par les salarié(e)s, fmeems ou hommes, ranelvet de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Conformément aux arectils L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accord est aalilpcpbe à prair du juor qui siut son dépôt auprès de la dcreiiothn générale du travail.

Le présent aorccd srea déposé conformément à la loi et son etnesxoin srea demandée par la ptarie poaatlrne au nom des signataires.

Il purroa friae l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dnoopisitiss législatives en vigueur.

Les saieritnags ddnneeat l'application la puls rapide pilsobse de la procédure d'extension, et en conséquence, que le distisoipf

Accord du 8 novembre 2023 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cveonnu que le présent aoccrd est colcnu spécifiquement puor le seucetr de la foaiabcirtn de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eerrsipntes définies par l'article 1er de l'accord natonail du 14 jivnear 1986 sur le chmap d'application des aorcdcs naonaitux de la fitricaabon de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

prévu par la clirircuae « Flioln » revltiae aux daets cumonems d'entrée en vueugir des nromes conarnect les etnseerirps (JO du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le cdare de ctete dmnadee d'extension et conformément aux dinitoispsos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les periat snieartgais iidqenunt expressément que l'objet du présent accrod ne juuifste pas de msruee spécifique puor les enstreipes de mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde des négociations annuelles, les peairnates sciaoux de la bcnahre de la fobiaatcrn de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à bsae de bios (IDCC 2089) se snot réunis en cmoiimsosn pitrriaae prtmeannee de négociation et d'interprétation aifn de dugleoair sur l'évolution des saliears prfnlsnoioeess catégoriels minima.

Le sueectr de la fbroiaaticn de l'ameublement retse confronté à d'importantes mutations, isinuleetdrls et économiques, et évolue dnas un ctnxeoe de marché en ponfrode timrfsonataron et exposé à une ftroe corccuenne internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la cirse sirtinaae liée au Covid-19, en pritiaceulr la ftroe aomntntgeuian du pircx des matières premières, inetmpact fmeretont l'activité et la suiitoatn économique des eeprerinsts du secteur.

Les patries sraeantgiis du présent accord, csnetionces de la siatoutn économique du stceuer et de son évolution, souetainht mnieaitnr un dlagouie soacil de qualité aifn de fiare fcae à ces nauoeux défis.

À cepomtr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mesuenl des salaeirs peflorisnsneos catégoriels ailpbplcae aux angtes de ptoidoucrn puor 151,67 hreus 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cotpmer de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème muesenl des seairals pfnlernesosios catégoriels apibllcape aux aetngs fnoleionncts puor 151,67 hreus 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À ctopenr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème muesnel des siealars pnfssonlieoers catégoriels appcllaibe aux agtnes d'encadrement puor 151,67 hueres 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cemtopr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème muesnl des saiaels prieonfenlssoss catégoriels alapibpcle aux cdares puor 151,67 hreues 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 ratelif à l'égalité prsinesofnollee enrte fmeme et homme dnas la bncarhe de la ficoabitarn de l'ameublement, les peraits sreigaitnas renplpleat que : ? les négociations anulleens de bahncr sur les siraeals mmiina cnnvonionetles sont, par principe, égalitaires et non dseactninirms ; ? en ce qui concerne, la piulitqoe salalraie des etrrnpseies : ?? les différences de rémunération constatées entre les fmmees et les hoemms ne se jfstuiniat que si eells snot cnfemoros aux dtspnsiiois légaes en vguuier ; ?? les enresreipts dievont s'assurer, nmoanetmt lros de la négociation anlluene ooaibglirte sur les salaires, que les éléments de rémunération des femems et des hemoms snot établis sloen les mêmes critères ; ?? une négociation diot aiovrr leiu cuqahe année à l'initiative de

l'employeur, dnas le cadre de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pgmerormar les mseerus penmearttt de seupimrpr les écarts de rémunération constatés ; ?? les enrepitrsees concernées par la négociation visée ci-dessus dnoiet mterte en ?uvre, à cet effet, les monyes les puls appropriés nemomantt en temers de données saeallairs pmttrenaet de mrueesr les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesrues ccrrieotevs reteunes ; ?? les écarts de rémunération ou de salaire de bsae ne rnpasaset pas sur des éléments oibtcjfes deniovt être supprimés ; ? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé paentarl d'éducation, d'un congé de présence praltaene ou de sitioen fialmail ne cntiosue en aucue façon un élément oijectbf pouvnat jefiuitsr une mdinore rémunération y cimrpos la piiaciotaprtn et l'intéressement conformément aux dsiopnisoits législatives en vuuiuger ; ? à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la situe du congé de maternité ou d'adoption est majorée des atecomnuanigts générales ansii que de la mnyenoe des ationuangemts ivdieilenulds perçues peannndt la durée de ce congé par les salarié(e)s, femems ou hommes, rnvaelet de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est clncou puor une durée indéterminée.

Conformément aux arceitls L. 2261-1 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acocrd est apailcpbe à ptarir du juor qui siut son dépôt auprès de la dteorciin générale du travail.

Le présent acrcod srea déposé conformément à la loi et son eexsinotn srea demandée par la paitre plrnatoae au nom des signataires.

Il porura faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dniipiosstios législatives en vigueur.

Les stagiaries demaendnt l'application la puls rapide piossble de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dtsiisoiip prévu par la cirilrcuae Foliln rvlateie aux dates coemnumns d'entrée en vueiugr des nemors conaenrnt les eetniseprs (JO du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le cdare de ctete denmdae d'extension et conformément aux doisoisnpts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paiters siigaatnres idineuqnt expressément que l'objet du présent aocrcd ne jsuiftie pas de mesrue spécifique puor les eeespnirrts de minos de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde des négociations annuelles, les ptirenraes suioacx de la bcnahe de la fbctraiaion de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à bsae de bios (IDCC 2089) se snot réunis en cmissoomin praairtie pemnrtaee de négociation et d'interprétation aifn de dualeogir sur l'évolution des srailaes pesilnrenoosfs catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du cttxone économique sur le 1er ssrmtee de l'année 2023, de l'évolution du tuax d'inflation et des évolutions sivsceeucs du Simc au curos de la période écoulée dupies la sargtinue de l'accord du 6 décembre 2022, les priteas se snot rencontrées les 14 juin, 6 jeuillt et 11 oobcrte 2023 et ont décidé de friae évoluer les slaraeis mmiina de la branche.

Les slareaais plsosfennireos catégoriels de la bnhrcae snot modifiés cmome siut :

Accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 sept. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément covnneu que le présent acocrd est ccolnu spécifiquement puor le sueectr de la faiaibriocnt de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eeiipenrrss définies par l'article 1er de l'accord naiaotnl du 14 jineavr 1986 sur le cahmp d'application des aocrds niaanoutx de la fobaiaitrcn de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmtepor de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème meesunl des sraliaes poensirsefnos catégoriels aalpilcpbe aux agtnes de pootdricun puor 151,67 heuers 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 ?
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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cptmeor de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème meesunl des siearals psefloornsiens catégoriels acibaplle aux anegts ftoenonlncis puor 151,67 heuers 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À coeptmr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des slraaeis pnoiefenossrs catégoriels alppacbie aux antges d'encadrement puor 151,67 herues s'élève à :

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À compter de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème meuesnl des salearis pfosisonernels catégoriels apcpbilale aux caerds puor 151,67 hurees 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 rletaif à l'égalité psolennoersifle enrte fmeme et hmome dnas la bhcrane de la fitricaoabn de l'ameublement, les pteiar sreaaintgis rlaenplept que : ? les négociations anelleuns de brcnhae sur les salraeis minmia clnnentioenovs sont, par principe, égalitaires et non dnnemiisratcis ; ? en ce qui concerne, la ptuiloique sirllaale des eneresitps : ?? les différences de rémunération constatées entre les fmeems et les hmomes ne se jsfttiunet que si elels snot cfoorems aux dnsioitspos légales en vgieur ; ?? les enripteses dionevt s'assurer, nmnmtaot lros de la négociation anllenne oilorgitabe sur les salaires, que les éléments de rémunération des fmmees et des hmeoms snot établis soeln les mêmes critères ; ?? une négociation diot avior leiu cuqahé année à l'initiative de l'employeur, dnas le crdae de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pmmrraoegr les meruses prattnmeet de srmiupepr les écarts de rémunération constatés ; ?? les ersnrpeiets concernées par la négociation visée ci-dessus deviont mtetre en

?uvre, à cet effet, les myenos les puls appropriés noentmamt en trmees de données saealailrs ptehrmenat de mreuser les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mreesus cicvorereets reeuents ; ?? les écarts de rémunération ou de sliarae de bsaee ne repsnoat pas sur des éléments otibcejfs doivnet être supprimés ; ? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé pnaetral d'éducation, d'un congé de présence ptrlenaee ou de siuoetn fialamil ne ctsuionte en auunce façon un élément otbjecif pnaouvt jsefituir une mirdone rémunération y cimpors la papatirtción et l'intéressement conformément aux doossiitnips législatives en vueigur ; ? 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 agunaotmtniles générales ainsi que de la moennye des agnttmnoaeuis idudvellniies perçues peanndt la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, raenevlt de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il eenrrta en vieguur à coepmtr du 1er spmrbeete 2024.

Le présent acrcod srea déposé conformément à la loi et son einxotsen srea demandée par la piarte paltorane au nom des signataires.

Il prroua firae l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dotpnsiisios législatives en vigueur.

Les stranegias dmeenndat l'application la puls rpadie plsisobe de

Accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima secteur ameublement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FNCB,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cvonneu que le présent acrocd est clncou spécifiquement puor le steeucr de la frcabioain de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des eeptsrsehris définies par l'article 1er de l'accord niaatnol du 14 jvinear 1986 sur le cmahp d'application des acodrcs nutioanax de la fiictroaban de l'ameublement.

Article 2 - Agents de production
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cpompter de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème msenuel des seaailrs polsoisfrneens catégoriels aliapbcple aux aegnts de pdoorcuin puor 151,67 hueres s'élève à :

Échelons	Salaires
----------	----------

la procédure d'extension, et en conséquence, que le dpssitioif prévu par la cualriicre Fllion raevitle aux deats cunmemos d'entrée en vuiguer des neroms coacrnnt les ernesertips (Journal oifceifl du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le cdare de ctete denadme d'extension et conformément aux dntsiioosps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prieats sragtieians ineiundqt expressément que l'objet du présent acrcod ne juiitfse pas de mrseue spécifique puor les epstreriens de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare des négociations annuelles, les pntaiearers socaux de la bcahrne de la fiabrictoan de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des paunanex à bsaee de bios (IDCC 2089) se snot réunis en cisooismn pratiiae praeetnmne de négociation et d'interprétation aifn de dlaoiguer sur l'évolution des sarielas psiefenolrosns catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du cetnoxtxe économique sur le 1er semrstee de l'année 2024, de l'évolution du tuax d'inflation et de l'évolution du Simc dupies la snigtarue de l'accord du 8 nevморbe 2023, les peartis se snot rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 aivr et 12 juin 2024 et ont décidé de friae évoluer les sleairas mniima du suectr de la frtbiicaon de l'ameublement.

Les salaeris psnleneosrfois catégoriels de la bnhcare snot modifiés cmome siut :

AP 11	1 867,02 ?
AP 21	1 869,00 ?
AP 22	1 872,00 ?
AP 31	1 874,00 ?
AP 32	1 882,00 ?
AP 41	1 899,00 ?
AP 42	1 919,00 ?
AP 43	1 972,00 ?
AP 51	2 039,00 ?
AP 52	2 117,00 ?

Article 3 - Agents fonctionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cetmopr de la dtae d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème munesel des siaerlas prfooneielsnss catégoriels aibcpplape aux agnets fnnonceolits puor 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 867,02 ?
AF 3	260	1 871,00 ?
AF 5	275	1 876,00 ?
AF 7	300	1 879,00 ?
AF 9	330	1 899,00 ?
AF 11	365	1 929,00 ?
AF 12	385	1 945,00 ?
AF 14	425	2 045,00 ?
AF 15	450	2 081,00 ?
AF 16	475	2 149,00 ?

Article 4 - Agents d'encadrement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicables aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 867,02 ?
AE 2	330	1 877,00 ?
AE 3	365	1 927,00 ?
AE 4	385	1 957,00 ?
AE 5	425	2 065,00 ?
AE 6	500	2 202,00 ?
AE 7	640	2 640,00 ?

Article 5 - Cadres

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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	2 489,00 ?
C 12	2 723,00 ?
C 13	2 870,00 ?
C 21	3 298,00 ?
C 22	3 516,00 ?
C 23	3 806,00 ?
C 31	4 236,00 ?
C 32	4 516,00 ?
C 33	4 956,00 ?

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 aliménaires de branche sur les salaires mensuels cinquantennaux sont, par principe, égalitaires et non discriminatoires ; ? en ce qui concerne, la question de la parité des territoires : ?? 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 supprimer les écarts de rémunération constatés ; ?? les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en

Accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima secteur industrie des panneaux à base de bois

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

œuvre, à cet effet, les mesures les plus appropriées 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 peuvent 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 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 atteinements généraux ainsi que de la moyenne 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 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2026.

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

Il prouvera 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 docteur prévu par la circulaire Fillon relative aux effets communs 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 s'engagent à exprimer 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 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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 panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunies en commission paritaire d'entreprise de négociation et d'interprétation afin de discuter sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1er trimestre de l'année 2026, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 11 juillet 2024, les parties se sont rencontrées les 29 janvier, 18 mars, et 28 mai 2026 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 :

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UNAMA ; Ameublement français,
Syndicats signataires	CFDT FNCB,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément cvonneu que le présent aoccrd est colcnu spécifiquement puor le suceetr de l'industrie des puannax à bsae de bois.

Dès lors, il s'applique à tteous les esitereprns dnnot l'activité pinacirple relève, dnas le crdae de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nnoercumatle des activités françaises, des catégories siveuntas : a) Fciitaroban de peaunnax de contreplaqués mipiullts en bois, de toutes épaisseurs, bturs ou poncés ; b) Fcibairaton de panuaenx de pclitraeus de bios ou atuers matières ligneuses, bturs ou poncés ; c) Fiartacoibn de paenunax de fbries de bios ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, drus ou demi-durs, brtus ou poncés ; d) Fiiatacbron de : ? puanenax à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bios ; ? paenanux de ptauricles replaqués de bios ; ? pnanauex à âme en placages, pialceurts ou ferbis de bois, surfacés ou mélaminés ; ? panuanex stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de : ? frtioacbian d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ; ? fioaritbacn de bios déroulés ou tranchés puor plagaecs ; ? fboaiiarctn d'éléments en bios dtis « densifiés » en blocs, planches, lemas ou profilés.

Article 2 - Ouvriers de fabrication
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cpeotmr de la dtae d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème muneesl des saiarels posinnleefosrs catégoriels apcaplilbe aux ouevrirs de faactriibon puor 151,67 hruees s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires
OF	125	1 867,02 ?
OF	135	1 873,00 ?
OF	145	1 876,00 ?
OF	155	1 880,00 ?
OF	165	1 885,00 ?
OF	175	1 890,00 ?
OF	190	1 895,00 ?

Article 3 - Ouvriers d'entretien
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cptmeor de la dtae d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mseneul des siarelas pnooesifnslers catégoriels alpipbacle aux oriurevs d'entretien puor 151,67 hreeus s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	145	1 867,02 ?
OE	165	1 870,00 ?
OE	175	1 873,00 ?
OE	195	1 880,00 ?

OE	205	1 920,00 ?
OE	225	1 968,00 ?

Article 4 - Employés et techniciens
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cepomtr de la dtae d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mseunel des saearlis porfsoeslnnis catégoriels alapibclpe aux employés et tchniieces puor 151,67 heurs s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires
ET	125	1 867,02 ?
ET	145	1 873,00 ?
ET	155	1 875,00 ?
ET	175	1 880,00 ?
ET	185	1 885,00 ?
ET	205	1 958,00 ?
ET	240	2 067,00 ?
ET	280	2 361,00 ?
ET	325	2 596,00 ?

Article 5 - Agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cpmotmr de la dtae d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème meesunl des sraileas pnsefrinelosos catégoriels alaplpcibe aux anetgs de maîtrise puor 151,67 herues s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires
AM	190	1 867,02 ?
AM	220	1 955,00 ?
AM	250	2 101,00 ?
AM	290	2 363,00 ?
AM	335	2 610,00 ?

Article 6 - Cadres
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmpoetr de la dtae d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mseneul des seraials prnfneeisolsos catégoriels apibpcllae aux crdaes puor 151,67 heeurs s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires
C	300	2 352,00 ?
C	370	2 846,00 ?
C	450	3 386,00 ?
C	540	4 013,00 ?
C	650	4 816,00 ?
C	800	5 803,00 ?

Article 7 - Objectif d'égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 raletif à

l'égalité pour seennollsfe etrne fmeme et homme dnas la bcanhre de la focbtaairn de l'ameublement, les paetris sigenitaras reallenppt que : ? les négociations alunneles de branche sur les slreaias miinma cnoiteenvlonns sont, par principe, égalitaires et non disneamrctiins ; ? en ce qui concerne, la putiqolie siarllae des enrprisreets : ?? les différences de rémunération constatées entre les fmeems et les hmmeos ne se jfnisieutt que si elles snot cnfoeorms aux diitsosipons légales en vieuugr ; ?? les ereepirtss dineovt s'assurer, nnatmmoet lros de la négociation aelnlune oigboirtale sur les salaires, que les éléments de rémunération des fmeems et des hommes snot établis soeln les mêmes critères ; ?? une négociation diot aoivr leiu cqhaue année à l'initiative de l'employeur, dnas le carde de la négociation sur les salaires, aifn de définir et pmrgarmoer les mrseues pmtaenetr de smpeupirr les écarts de rémunération constatés ; ?? les eesertpinrs concernées par la négociation visée ci-dessus dionevt mtttere en ?uvre, à cet effet, les meyons les puls appropriés nmamneott en tmeres de données salraaeils pettnemart de meesrur les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles meeruss ciortecrevs rneteues ; ?? les écarts de rémunération ou de sralaie de bsae ne reposnat pas sur des éléments otjcfbies dnoivet être supprimés ; ? le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé ptearant d'éducation, d'un congé de présence peltanare ou de soeitun failimal ne ctouisnte en auucne façon un élément oiejcbtf poanuvt jitisfeur une moridne rémunération y corpmis la piritpictaoan et l'intéressement conformément aux dtipioisonss législatives en vgeuiur ; ? 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 aauemgnitnots générales asini que de la moynnee des aneattmignous ilvldideiuens perçues pandent la durée de ce congé par les salarié(e)s, femems ou hommes, rnleevat de la même catégorie professionnelle.

Article 8 - Durée et formalités relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il ettrrena en viuegur à cemtpor du 1er jllueit 2026.

Le présent aoccrd srea déposé conformément à la loi et son

exnstieon srea demandée par la partie pratnlaoe au nom des signataires.

Il pourra farie l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dposniotsis législatives en vigueur.

Les sieignatras dennademt l'application la puls raipde posisble de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dtosiisfp prévu par la criluricae Flilon rietvlae aux dtaes connemus d'entrée en viueugr des nermos ceanonrnt les erepretisns (JO du 24 mai 2011) ne siot pas appliqué.

Dans le cdare de cette ddename d'extension et conformément aux dsoipisintos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peritas sraieaigtns iiedqunnt expressément que l'objet du présent aroccd ne jutisife pas de msruee spécifique puor les erniepters de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare des négociations annuelles, les prtnraeaias sauocix de la bnarche de la fratciioabn de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des peaunax à bsae de bios (IDCC 2089) se snot réunis en ciossmmoin piatriare peermtanne de négociation et d'interprétation aifn de deaolgiur sur l'évolution des seaarils peirsofsolnsens catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du cxeotnte économique sur le 1er sermstee de l'année 2026, de l'évolution du tuax d'inflation et de l'évolution du Simc dpeuis la sgnriutae de l'accord du 11 juelilt 2024, les pretais se snot rencontrées les 29 janvier, 18 mars, et 28 mai 2026 et ont décidé de fraie évoluer les saraeils mimina du suetecr de l'industrie des paauennx à bsae de bois.

Les siaerlas plfronnioseess catégoriels de la banchre snot modifiés cmome siut :

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 28 mai 1986

En vigueur en date du 22 juin 1986

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Attrice 1er Snot rueends obligatoires, puor tuos les eyormlpeus et tuos les salariés criopms dnas son cmahp d'application, les ditopsisions de la cntoeinovn cvilotlcee naoaltine de la faibarocitn de l'ameublement (trois annexes) du 14 jineavr 1986, à l'exclusion du preeimr 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 sutinavs de l'article 11 snot étendus suos réserve de l'application des arelicts 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 aleitrcs L. 122-6, L. 122-14 et svuiants 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 Aegtns de pcdoturion est étendu suos réserve de l'application des aletcirs L. 221-5 et saitnuvs du cdoe du travail. L'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'annexe Agetns de putcidoron est étendu snas

ARRÊTÉ du 16 janvier 1987

En vigueur en date du 24 janv. 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alrtie 1er Snot reednus obligatoires, puor tuos les eyrelupmos et tuos les salariés cropims dnas le

ARRÊTÉ du 10 août 1987

En vigueur en date du 22 août 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alricte 1er Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eorlmeypus et tuos les salariés cmropis dnas le champ d'aplication de la cnointoevn clvilectoe naolnitae de la fiabotcrian de l'ameublement du 14 jneavir 1986, les dopintoiss de : - l'accord du 27 nerbomve 1986 sur les ccionltifsasais et les sralais pilooosserfenns catégoriels des employés, techniciens, aetngs de maîtrise et cdaers (trois ctlfoiasiicsnas annexées) complétant la ceotvnnion colcvliete susvisée. L'article 2 est

ARRÊTÉ du 10 mars 1988

En vigueur en date du 19 mars 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritcle 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les epmleyorus et tuos les salariés criopms dnas le cmahp d'application de la connotvien coivlctele nntliaoe de la fabriciaton de l'ameublement du 14 javnier 1986, les dtioonipiss de l'avenant du 29 oorbcte 1987 à la coeitvnonn cvloectlie

préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaevnir 1978 (art. 7 de l'accord annexé). Le deuxième alinéa de l'article 12 de l'annexe Aetngs de puotridcon est étendu suos réserve de l'application des ailectrs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tiavarl et de la loi n° 78-49 du 19 jnveiar 1978 (art. 5 de l'accord annexé). Le deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe Aentgs ftooicnlens et agntes d'encadrement est étendu suos réserve de l'application des aetrcils L. 221-5 et stvuains du cdoe du travail. L'avant-dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe Aetngs fliocnnonets et antegs d'encadrement est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jveianr 1978 (art. 7 de l'accord annexé). Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe Agents ftinncnnooles et ategns d'encadrement est étendu suos réserve de l'application des aectlirs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tiavral et de la loi n° 78-49 du 19 jienvar 1978 (art. 5 de l'accord annexé). L'avant-dernier alinéa de l'article 3 de l'annexe Creads est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeniavr 1978 (art. 7 de l'accord annexé). Article 2 L'extension des effets et snitocnas de la covitonnen cciltovle susvisée et de ses axennes est fitae à dater de la pibluicaton du présent arrêté puor la durée raetnst à coruir et aux cdioonints prévues par lidate convention. Article 3 Le diutercer des rtoaniles du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oecffil de la République française.

cmhap d'application de la coivneotnn coetlcville nialtanoe de la frcibtaioan de l'ameublement du 14 jneviar 1986, les diptooisns de : - l'accord nnotaial du 15 mai 1979 complétant la cnootiven civellotce susvisée ; - l'avenant du 17 jiuin 1986 à la cotinvnoen cevllotce susvisée.

étendu suos réserve de l'application de l'article L. 422-1 du cdoe du taivarl ; - l'accord du 27 neomvbre 1986 sur les saeirlas professionnels, catégoriels des atgens fonctionnels, antges d'encadrement et cdreas (deux barèmes annexés) complétant la cintoeonvn cvtlceole susvisée. Le barème Aengtgs fnelocntonis est étendu suos réserve de l'application des doisistonpis réglementaires proatnt faioixtn du saairle mimiumm de cnrcsoasie ; - de l'avenant du 27 nmebvroe 1986 à l'annexe Anetgs fnntocoinels - aegnts d'encadrement à la covientonn cvelotlcie susvisée ; - de duex aanetnvs du 27 nevrombe 1986 à l'annexe Cdraes à la cetononivn cecovlltie susvisée.

susvisée. Le prhgaarape 4 de l'article 35 de la ciovntenon tel qu'il est modifié par leidt aenavnt est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 521-1, deuxième alinéa du cdoe du travail. Actilre 2 L'extension des eteffs et stanoncis de l'avenant susvisé est fatie à dater de la poiblaiutcn du présent arrêté puor la durée rtnesat à courir et aux conitidons prévues par la cievnnoton précitée. Altrice 3 Le duecetirr des riantools du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ocifeil de la République française.

ARRÊTÉ du 15 juin 1988

En vigueur en date du 26 juin 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ailtrece 1er Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eoylumpms et tuos les salariés ciopmrs dnas le cmhap d'application de la ctennoivon cecltyvoie nnaoatlle de la faicobrtarn de l'ameublement du 14 jvaieyr 1986 les dsitniospois de : - l'avenant du 10 février 1988 (un barème annexé) à l'accord du 27 nmobevre 1986 (agents fonctionnels, anetgs d'encadrement et cadres) cclnou dnas le cdrae de la cviotnonen

ARRÊTÉ du 19 juillet 1989

En vigueur en date du 2 août 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aictlre 1er Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les euyrlmopes et tuos les salariés cpomirs dnas le cmahp d'aplication de la cvoioentnn ccietvolle niolnaate de la

ARRÊTÉ du 8 décembre 1989

En vigueur en date du 22 déc. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritcle 1er Snot ruedens obligatoires,

ARRÊTÉ du 8 janvier 1990

En vigueur en date du 18 janv. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritcle 1er Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epruelmyos et tuos les salariés cmropis dnas le champ d'aplication de la citoneonvn colectlvie nntiolaae de la

ARRÊTÉ du 23 avril 1990

En vigueur en date du 4 mai 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritclte 1er Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eoreyplums et tuos les salariés cirmops dnas le camhp d'aplication de la cooinnevtn colclvctiee noilatnae de la fiicaabtron de l'ameublement du 14 jnveair 1986, les dssitpnioos de : - l'avenant du 31 oboctre 1989 à l'accord du 15 mai 1979

ARRETE du 5 février 1992

En vigueur en date du 18 févr. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eomeyrpuls et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp

ARRETE du 23 juillet 1992

En vigueur en date du 5 août 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot reenuds obligatoires, puor tuos les epoermluys et tuos les salariés cprmois dnas le camhp

clictelvoe susvisée ; - l'avenant du 10 février 1988 à l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) ccnlou dnas le crdae de la ctneovonin ccivellote susvisée. Les dnspitiosios de ces duex anatvnes snot étendues suos réserve de l'application des diipotinsoss réglementaires ptonrat fxioatin du saairle miinum de croissance. Airtcle 2 L'extension des efftes et sonnticas des accdors susvisés est ftaie à dtaer de la poubitclain du présent arrêté puor la durée rsatent à curoir et aux cindoitons prévues par la ceotnnvion précitée. Article 3 Le dtcureier des roneiatls du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oeicffl de la République française.

fitaiaocrbn de l'ameublement du 14 jneaivr 1986, les disiotspinos de l'avenant du 16 mras 1989 à l'accord du 27 nbmoreve 1986 (agents fonctionnels, ategs d'encadrement et cadres) cloncu dnas le cdare de la ctonvienon celovcitle susvisée. Les doiiospsnts de cet aevannt snot étendues suos réserve de l'application des dtioonspisis réglementaires pntarot fxaiiotn du sliarae miminum de croissance.

puor tuos les eeypumlros et tuos les salariés crpomis dnas le chmap d'aplication de la cionotnven covclielte nalanoite de la fbraitoaicn de l'ameublement du 14 jainver 1986, tel que modifié par l'accord du 28 sbtmrpeee 1989, les dinitiosopss didut accord.

foitbariacn de l'ameublement du 14 javneir 1986, les dpiiointsioss de l'avenant du 16 mras 1989 de l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) cloncu dnas le cdare de la cotenvonin ctvlioclee susvisée. Les dosinitiopss de cet aanvent snot étendues suos réserve de l'application des dnoitssipos réglementaires ptnorat fitixaon du saairle mmiinum de croissance.

(agents de production) cclnou dnas le cdare de la coovetnnin cvtilecole susvisée, - l'avenant du 31 otorcbe 1989 (un barème annexé) à l'accord du 27 nvbomere 1986 (agents fonctionnels, ategns d'encadrement et crades cclnou dnas le cdare de la covtnnoein colectivle susvisée, l'accord du 15 mai 1979 (agents de production) cnoclu dnas le carde de la coeinvontn citvolclee susvisée. Les dptosiiiosns de ces duex aavetnns snot étendues suos réserve d l'application des dinsipsootis réglementaires prontat fxatoiin du srliaae miuimnm de croissance.

d'aplication de la cneovotnin clteivloce nniolaate de la farbatcoiin de l'ameublement du 14 javneir 1986, les diitpssooins de l'accord du 25 septmbere 1991 (une annexe) rltiaef à la rtietrae complémentaire cloncu dnas le cdrae de la ceoonivtnn cvcleoitte de la fcitaaroibn de l'ameublement.

d'application de la covetnoinn ctecvoille ninaotale de la fobtarciain de l'ameublement du 14 jainver 1986, les dsiniootspis de l'accord du 1er avril 1992 (trois barèmes annexés) cocnlu dnas le cdrae de la cnotvneoin clvetiolce de la fbrioiatcan de l'ameublement.

ARRETE du 1 mars 1996

En vigueur en date du 19 mars 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Article 1er Sont rendus 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 6 juillet 1995 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de

ARRETE du 20 janvier 1997

En vigueur en date du 30 janv. 1997

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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 4 juillet 1996 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication de

ARRETE du 10 juillet 1997

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1997

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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 Silears du 23 avril 1997 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant

ARRETE du 4 février 1999

En vigueur en date du 16 févr. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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 Silraas du 22 septembre 1998 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Article 2 L'extension des

ARRETE du 4 février 1999

En vigueur en date du 16 févr. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 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 tmes de formation) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'article 5 (Modalités spécifiques d'application du " co-investissement ")

l'ameublement. Article 2 L'extension des effets et sionnacs de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Cvetnoninos collectivcs 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'ameublement. Article 2 L'extension des effets et sonactns de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Ceinnoontvs collectivcs 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.

fatxiin du salaire minimum de croissance. Article 2 L'extension des effets et satisfactions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Ceoninnovs collectivcs 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.

effets et satisfactions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Cenvotonnns collectivcs 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.

est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail. Article 2 L'extension des effets et satisfactions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Ctnneonvis collectivcs 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.

ARRETE du 25 mai 1999

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altirce 1er Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eermpuolys et tuos les salariés criopms dnas le camhp d'application de la cenovontin ctvoiclele ntaloanie de la facrbtioian de l'ameublement du 14 jievenr 1986, les doopssnitiis de l'accord sur l'organisation du tviraal du 16 février 1999 ccnolu dnas le crade de la cniovneotn cecollivte susvisée. Les treems " ou sur l'année cliive " fiugnart au preemir alinéa de l'article 16 snot exucls de l'extension. L'article 25 est exlcu de l'extension. Le preemir alinéa du paarpfrage 3-1 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du cdoe du travail. Le sencod alinéa du pgaprhaare 3-2 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation rtaivee à la réduction du tpmes de travail. Le derneir alinéa du papragrahe 3-2 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 raeltif à l'incitation financière à la réduction du tpmes de travail. L'article 12 est étendu suos réserve de l'application du I de l'article L. 212-8-2 du

ARRETE du 2 mars 2000

En vigueur en date du 12 mars 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrtile 1er Snot renedus obligatoires, puor tuos les elpeyurmos et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la cenvooitnn coitvcllee nloaainte de la faatiborcin de l'ameublement du 14 jnivaer 1986, les dstoniiposis de l'accord du 21 spertmebe 1999 (formation pslsneloneiofre des cotrueuncds routiers) conlcu dnas le cadre de la ctennovoin cllitoevce susvisée. Alrcite 2 L'extension des efefts et santcoins

ARRETE du 14 avril 2005

En vigueur en date du 27 avr. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alritce 1er Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elremoyups et tuos les salariés crimpos dnas le champ d'application de la cieoovntnn celcovilte notnalaie de la ftbicoriaan de l'ameublement du 14 jnavier 1986, les dioiipostsns de l'accord du 6 otobcre 2004 sur le développement de la fraotiomn pineeoslflsrnoe cclonu dnas le cdare de la cotveonnin cltlvcieoe noilatane susvisée. Le piemrer alinéa du 11-1 (Droit inieuvdidl à la formation) de l'article 11 (Modalités particulières) du ttrie IV (De la frmoitaon pollnieessnorfe tuot au lnog de la vie) est étendu suos réserve de l'application des dsoiinostips du pereimr alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du tiaavrl aux tmeers dquslleees une cninotvoen ou un accrod ceollitcf de bahrnce puet prévoir des modalités particulières de msie en oeruve du diort

ARRETE du 7 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ailrctce 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les eulorpyems et tuos les salariés cpoimrs dnas le

cdoe du travail. Le pieermr alinéa de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail. Le snecod pniot du peiemrr alinéa du paprrahage 15-3 de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 susvisé. Le pgarhrpaae 15-6 de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 juin 1998 susvisé. L'article 16 est étendu suos réserve de l'application des alcrties L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail. L'article 17 est étendu suos réserve de l'application des alcrties L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail. Le ctiphrae VI est étendu suos réserve de l'application du II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée. Airlcte 2 L'extension des efftes et scotinnas de l'accord susvisé est fitae à dtear de la plciobuatin du présent arrêté puor la durée ratsnet à ciourr et aux cotinniods prévues par liedt accord. Alrcite 3 Le dtreeiucr des realnotis du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oieffcil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bulitlen ofciciel du ministère, fucaislce Coinnnveots celvteiocls n° 99-12 en dtae du 30 avirl 1999, dpinsilobe à la Dirteiocn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

de l'accord susvisé est fitae à deatr de la piclbotiaun du présent arrêté puor la durée rnsetat à ciourr et aux citiodnons prévues par leidt accord. Atlcire 3 Le dturiceer des rtieaolns du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oifceifl de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beullitn oeciiffl du ministère, facluisce Cnonotvines ceotlievcls n° 99/46 en dtae du 17 décembre 1999, dnlsibpioe à la Drtioiecn des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

iididneuvl à la formation, suos réserve que le cumul des driots orteuvs siot au monis égal à une durée de 120 hreues sur six ans d'ancienneté. Le troisième pnoit du deuxième pagrpaarhe du 14-1 (Entreprises de dix salariés et plus) de l'article 14 (Participation au développement de la fiotmoarn polnsolnsrieefe continue) du titre VII (Dispositions financières) est étendu suos réserve de l'application des dtispsoinios de la deuxième pharse du troisième alinéa de l'article L. 961-9 du cdoe du travail. Arictle 2 L'extension des eefts et soanncits de l'accord susvisé est fiata à dater de la paolciibutn du présent arrêté puor la durée rsnatet à cirour et aux cnitodions prévues par liedt accord. Alrcitie 3 Le dceierutr des rnoteials du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oieffcil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bltiulen ofifiecl du ministère, faculcsie cnnnoitevos ceoevcltils n° 2004/50, dinioplsbe à la Dticireon des Jnoruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

cmahp d'application de la cioevontnn ceolctivle ntnliaoe de la fabtiioracn de l'ameublement du 14 jnaevir 1986, les diisoonpstis de l'annexe n° 2 du 26 avirl 2005 à l'accord du 6 obtcroe 2004 sur le développement de la faomortin preolinolefnssne ccolnu dnas le cadre de la cnonivoten ccleivolve nialtaone susvisée. Ailrtcie 2 L'extension des efetfs et scnaitnos de l'accord susvisé est faite à

dater de la piltacoibun du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciruor et aux coitndons prévues par leidt accord. Atircle 3 Le deieucrtr des rnletaois du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oifeifcl de la République

ARRETE du 3 février 2006

En vigueur en date du 11 févr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitrlce 1er Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eymoerlups et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application de la cnevtooinn cctetvolile nlnaoitae de fciaibrtaon de l'ameublement du 14 jvneiar 1986, les dospoinistis de : - l'accord du 26 avirl 2005, raietlf à la prévoyance, colncu dnas le cdrae de la cieotnvnon covilctele nltiaanoé susvisée. L'avant-dernier alinéa de l'article X (Mutualisation des garanties) est étendu suos réserve de l'application des distsiopnios du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcaoie ; - l'annexe du 26 avirl 2005 à l'accord rtliaef à la prévoyance précité, colncu dnas le cdare de la coinonevtn

ARRETE du 31 mai 2006

En vigueur en date du 10 juin 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acirtle 1er Snot reeudns obligatoires, puor tuos les emrlypoeus et tuos les salariés cpmiros dnas le chmap d'application de l'accord de prévoyance du 10 jlileut 1996 cnnrocaet les pnsnoeerls des eereinrtpps de fciaaobtrn de l'ameublement, tel qu'étendu par arrêté du 12 août 1998, les dptsnsiiois : - de l'avenant n° 6 du 9 sebmprtee 2005 à l'accord de prévoyance du 10 julleit 1996 susvisé ; - de l'avenant n° 1 du 9

ARRETE du 23 octobre 2006

En vigueur en date du 3 nov. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atlrcie 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les elrmpyous et tuos les salariés crmiops dnas le champ d'application de la ctiniooven covliectle nlnaote de la faaticbiron du 14 jeainvr 1986, tel que modifié par l'accord du 28 smbpertee 1989, les diiosspntois de l'accord du 30 mai 2006, reiltaf au barème meeunsl des salaires, clnocu dnas le crade de la cnievntoon coeictlve naltnioae susvisée, suos réserve de

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aclirte 1er Snot redunes obligatoires, puor tuos les euoemyrpls et tuos les salariés crmopis dnas le cahmp d'application de la cnnevotoin ctioveclle noantliae de la fracitbioan du 14 janevir 1986 tel que modifié par l'accord du 28 srbeempte 1989, les dtiospisonis de l'avenant du 14 stepermbe 2006 à l'accord du 21 setmrpebe 1999 rielatf à la fooatmrin pesnioonrllfsee des ccoetnrudus rotrieus conclu dnas le carde de

française. Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btielun ocefiifl du ministère, fsculaice cnenovnoits cevlliectos n° 2005/21, dopsiiblné à la Dioietrcn des Jaunruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

colvtelice nilaontae susvisée ; - l'annexe n° 3 du 29 jiun 2005, rivltae au pasosopr formation, à l'accord du 6 ocobtre 2004 sur le développement de la fmaritoon professionnelle, ccnolu dnas le cdare de la ceoontvnnin cvolcitlee nnltaaioe susvisée. Arlcite 2 L'extension des eeftfs et sactnoins de l'accord et des aneexns susvisés est fatie à dtear de la pubilaicton du présent arrêté puor la durée rntaset à criour et aux cnintoooids prévues par ldeit aoccrd et ledtesis annexes. Alrcite 3 Le ducrteeir des rlaneiots du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oiffciel de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord et des anexnes susvisés ont été publiés au Buetllin oecfiifl du ministère, feaiucscls cntvnoeonis cvocllteies n° 2005/25 et n° 2005/37, dnbesipiols à la Detciiron des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

sermpbtee 2005 à l'accord de prévoyance du 26 avirl 2005 susvisé. Alticre 2 L'extension des eeftes et snoanitcs des avannets susvisés est fitae à dater de la puibalctoin du présent arrêté puor la durée raestnt à ciourr et aux coointnids prévues par lsdetis avenants. Arlicte 3 Le dcteuriar des rtoalies du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ocffeil de la République française. Nota. - Le txete des anetanvs susvisés a été publié au Btleulin oficiel du ministère, fuiacsce ctinnvneos cicleolvtes n° 2005/45, dbliipsnoe à la Diieroctn des Junouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

l'application des dossitinopis réglementaires ptoanrt faxitoin du sraalie muiinmm inpotisfreenosnerl de croissance. Actlire 2 L'extension des eftefs et sonaictns de l'accord susvisé est faite à dtaer de la piotclbaun du présent arrêté puor la durée rsentat à curoir et aux codtionins prévues par ldiet accord. Aclitire 3 Le deierctur général du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ofifiecl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blttiuen oeficfil du ministère, flusaicce ctievonnnos clvtieocles n° 2006/26, dbnilpsioe à la Dreicton des Joruuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,61 Euros.

la cntoivnoen cevotcllie notnailae susvisée. Acrtlie 2 L'extension des eftefs et snointcas de l'avenant à l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la ptuiilocabn du présent arrêté puor la durée rnaetst à couirr et aux cintindoos prévues par leidt avenant. Aritlce 3 Le duiteercr général du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ocifeifl de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltuieln ocefiifl du ministère, faicclsue coeotnivnns cieotellcvs n° 2006/40, dosnlipibe à la Dreiocitn des Jnrouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,80 Euros.

ARRETE du 28 mars 2007

En vigueur en date du 6 avr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitlcre 1er Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eopmrlyues et tuos les salariés cmprios dnas le cahmp d'application de la citoonvenn cleivtolce nnotaliae de la fiabaotircn de l'ameublement du 14 jainevr 1986, tel que modifié par l'accord du 28 sbpmreete 1989, les dpitsnsioios de l'accord du 22 noerbmve 2006 ralteif aux salreias cnoclu dnas le cdare de

ARRETE du 16 juillet 2007

En vigueur en date du 24 juil. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrtile 1er Snot reendus obligatoires, puor tuos les eupleyrmos et tuos les salariés coripms dnas le cahmp d'application de la cvnnteoion citllveoce nntaaolie de la fbiratiacon du 14 jeivanr 1986, tel que modifié par l'accord du 28 stbermepe 1989, les ditipooisnss de l'avenant n° 1 du 31 jianevr 2007 à l'accord du 6 otrcrboe 2004 sur le développement de la ftiramoos professionnelle, conlcu dnas le carde de la ctionvneon cetivcolle ntnioaale susvisée. L'article 15.5.2 est étendu suos réserve de l'application des dtosoipnsiis de l'article R. 964-16-1 (6°), alinéa 3, du cdoe du traiavl aux tmrees deelqslsleus le mnntaot pirs en cgrhae par les oaegisnmrs cleucterols pieratiras

la civeontnon cleviolcte ninltaaoe susvisée. Aitcrle 2 L'extension des efetfs et stinncaos de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la pcitliuboan du présent arrêté puor la durée rastent à ciruor et aux cndnriotios prévues par lidet avenant. Aitlcre 3 Le drceutier général du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual ofeiifcl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bieltuln ofieiefil du ministère, fccsaluie cieontnvnos ceicovletls n° 2007/4, dlbiinpose à la Dceiriton des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirs de 7,80 euros.

agréés curevnot tuot ou priate des faris pédagogiques asnii que, le cas échéant, des frias de trraposnt et d'hébergement cneopnsdorart à des dépenses evceefiemnftt réalisées, et non à un forfait, mias ne cuonervt pas la rémunération des setarigais ni, le cas échéant, l'allocation de formation. Altrcie 2 L'extension des etffes et sicaotnns de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la ptbiaiuolcn du présent arrêté puor la durée rtnaset à criuor et aux cdoninoits prévues par leidt avenant. Acr-lite 3 Le dcieuterr général du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oicfeifl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btuleiln ocffiieil du ministère, fsccluale ceonnitnovs ceclovelits n° 2007/10, dlInpoibsie à la Dctoierin des Jaouurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirs 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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/.