ACCORD NATIONAL DU 5 JUIN 2025
RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE REBOND POUR REPONDRE A UNE BAISSE DURABLE D'ACTIVITE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux des Industries du Bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

A ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée rebond pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée rebond « destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

Cette décision résulte du diagnostic suivant :

Les entreprises de la branche sont constituées de plusieurs grandes entreprises mais aussi d'un réseau d'entreprises locales et artisanales. Secteur dynamique et en évolution, les entreprises intègrent des innovations technologiques et répondent aux exigences environnementales.

La branche professionnelle des menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes joue un rôle crucial dans l'industrie de la construction, en fournissant des solutions pratiques et esthétiques pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels. Cette branche englobe une variété de produits, allant des fenêtres et portes en bois, en aluminium ou en PVC, aux portes planes utilisées dans les intérieurs modernes.

La demande de la branche est étroitement liée à l'état du marché de la construction en crise actuellement.

Bien que confrontée à des défis économiques et de main-d'œuvre, elle bénéficie de perspectives prometteuses grâce à la demande croissante de bâtiments durables et la diversification des matériaux et des méthodes de construction.

AD PM

Le recours à l'APLD rebond permettrait aux entreprises de la branche de passer cette période de crise – en préservant l'emploi le plus possible – et d'anticiper et préparer les perspectives et enjeux de demain.

1° La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés :

- A l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et de crédits pour l'acquisition de logements pour les particuliers et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité des Industries du Bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ;
- A la défaillance financière des clients installateurs ;
- A la crise sur le marché du neuf mais également de la rénovation ;
- A la concurrence internationale, notamment en provenance de pays à faible coût de production qui exerce une pression sur les prix ;
- A la fluctuation des prix du transport, de l'énergie et des matières premières, comme le bois et l'aluminium, qui ajoute une incertitude économique ;
- Aux dispositifs de soutien à la rénovation complexes et instables qui peuvent expliquer l'hésitation des particuliers dans leurs décisions ;
- A des prix à la baisse sur la maison individuelle qui se répercuteraient dangereusement sur le résultat des entreprises si elles devaient vendre à perte pour maintenir l'emploi ;
- A l'incertitude du niveau des taxes douanières.

La branche a constaté en 2024 les baisses suivantes :

- Nombre de logements autorisés : -25% du niveau moyen sur 12 mois comparés à la même période pré-crise sanitaire ;
- Nombre de logements autorisés : -11,4% de février 2024 à janvier 2025 ;
- Nombre de mises en chantier : -20% en janvier 2025 par rapport à décembre 2024 ;
- Nombre de logements commencés : -23% en janvier 2025 par rapport à la moyenne des 12 mois de la période pré-crise sanitaire ;

Source : ministères de l'Aménagement du Territoire et de la Transition Écologique (www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/la-construction-neuve)

- Nombre de ventes de maisons individuelles : -66,6% entre 2021 et 2024

Source : bulletin Markemetron

Ces différents facteurs impactent fortement l'activité et les résultats.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

2° Les perspectives d'activité de la branche

La tendance qui se dessine pour 2025 et 2026 est une très forte incertitude du marché.

Le logement neuf reste fragile avec des ventes historiquement basses, ce qui se traduit par une baisse des ouvertures de chantier en 2025, ce qui risque d'impacter de manière significative l'activité des entreprises de la branche.

Pour 2025, les entreprises de la branche ont une visibilité très courte de leur carnet de commande.

Les entreprises doivent travailler à réduire leurs coûts sans pour autant réduire leur capacité de production afin de rétablir leur activité.

Compte tenu des délais de réalisations, une reprise des transactions immobilières en 2025 se traduirait par des commandes à minima en 2026. Les entreprises devront tenir jusque-là.

En effet, la branche présente, à long terme, des perspectives prometteuses. La demande pour des bâtiments écologiques et économes en énergie continue de croître, ce qui devrait stimuler l'innovation dans les produits de menuiserie. Les investissements dans la recherche et le développement permettront de proposer des solutions toujours plus performantes et durables. En outre, l'expansion de la construction modulaire et préfabriquée offre de nouvelles opportunités pour la branche, avec des produits spécifiques adaptés à ces méthodes de construction.

3° Les besoins de développement des compétences dans la branche associés aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Compte tenu des perspectives d'activité décrites précédemment, la branche reste attachée à développer les compétences des salariés de ses entreprises.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème majeur, obligeant les entreprises à investir dans la formation et l'amélioration des compétences.

La création du CQP « Menuisier industriel- fabrication de fenêtres et de portes » va dans le sens du développement des compétences.

La mise à jour du CAP Menuisier décidé par la profession est également un élément qui montre les besoins permanents d'actualisation et de développement des compétences.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond.

DC PM AD

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- Escaliers

ARTICLE 2 - Application de l'accord

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L 2261-15 du code du travail
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

ARTICLE 3 – Elaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD rebond.

Ce document comporte :

- Un diagnostic sur :
    - la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;
    - les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ;
    - les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité mentionnées ci-dessus.

- La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui peut être reconduit dans les conditions précisées à l'article 4 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;

- Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, dans les conditions définies à l'article 5 ;

- Les engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les salariés seront informés des modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans le document établi par l'employeur effectivement validé ou homologué par les autorités compétentes.

ARTICLE 4 – Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD rebond.
La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de 24 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article 8.

ARTICLE 5 – Réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

Le document, prévu à l'article 3, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie

pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Lorsqu'une situation économique particulière le justifie, la réduction de l'horaire de travail peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.
La situation économique particulière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

ARTICLE 6 – Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle

6.1. En matière d'emploi

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

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, sur le périmètre précis des salariés concernés par l'APLD rebond, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou de gestions des emplois et des parcours professionnels qui aboutiraient à la suppression des postes.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut cependant ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière, selon le cas, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions du précédent paragraphe ou lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application de ces dispositions elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe les institutions représentatives du personnel.

6.2. En matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de la consultation périodique du CSE, s'il existe, sur la politique de formation de l'entreprise et de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Dans ce cadre seront également concernées les actions de formation au bénéfice de la population senior à qui pourra être proposée notamment les formations au tutorat, les formations à l'accueil des nouveaux arrivants et celles relatives à la transmission des savoirs et des savoir-faire.

Les employeurs informeront les salariés des actions pouvant être éligibles en application du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ou le cas échéant rappelleront aux salariés que ce dispositif existe et qu'il est mobilisable gratuitement.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

A ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du Travail.

ARTICLE 7 – Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation et rappel du maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond d'un certain nombre de dispositions légales et règlementaires en vigueur

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,

aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du même code. Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « rebond » ne pourra être inférieur au montant prévu à l'article 17 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant 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 applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en oeuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation notamment le droit au CPF ;
- la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant ;

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée « rebond » sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

ARTICLE 8 – Procédure d'homologation

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document.
La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois, à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, l'employeur :

- adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- peut demander le renouvellement de l'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximum.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Dans la limite des dix-huit mois d'indemnisation maximum, l'autorité administrative peut accorder à l'employeur une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond en cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité. Elle tient compte notamment :

- Du bilan et du diagnostic actualisé ;
- Du respect de la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail ;
- Du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- De la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

ARTICLE 9 – Non cumul des dispositifs

Le présent dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du présent dispositif au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document, 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 2o à 5o de l'article R. 5122-1 du même code.

ARTICLE 10 – Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au point 5° de l'article 2 du décret no 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE fera un bilan qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

ARTICLE 11 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L2261-23-1 du Code du Travail.

ARTICLE 12- Entrée en vigueur, date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et sera applicable jusqu'à la date ultime prévue par l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finance pour 2025 et le décret no 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

ARTICLE 13 - Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

ARTICLE 14 - Révision de l'accord

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 forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-6 du Code du Travail.

Fait à Courbevoie, le 5 juin 2025

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries (UFME)

Ph. MACQUART

Pour L'Union des Industriels et Constructeurs Bois (UICB)

J. COTTINEAU

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB - CFDT)

A. DUMOULIN

AD

PM