

PLASTURGIE

Brochure n° 3066

Générée le 30/06/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

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

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

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

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

Votre convention collective à jour et son actualité

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

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 1 juillet 1960.....	1
Objet de la convention - Champ d'application.....	1
Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation.....	3
Avantages acquis.....	3
Liberté d'opinion - Droit syndical.....	3
Autorisations d'absence.....	4
Délégués du personnel.....	4
Comité d'entreprise.....	6
Période d'essai.....	7
Embauchage.....	7
Bulletin de paie.....	7
Ancienneté.....	8
Modifications des conditions de travail.....	9
Promotion interne.....	9
Absences.....	9
Conditions de travail des jeunes et des femmes.....	10
Conditions particulières aux femmes.....	10
Durée du travail - Heures supplémentaires.....	11
Congés payés.....	11
Absences payées pour événements de famille.....	11
Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes.....	12
Déplacements de longue durée en France métropolitaine, congés de détente.....	12
Changement de résidence en France métropolitaine.....	12
Salaire minima.....	12
Indemnités d'emploi.....	12
Jeunes salariés - Abattements d'âge.....	13
Diminués physiques.....	13
Hygiène et sécurité.....	13
Apprentissage et formation professionnelle.....	13
Licenciements.....	14
Préavis.....	14
Retraite complémentaire des non-cadre.....	14
Indemnité de départ en retraite.....	14
Commissions paritaires d'interprétation, de classification et de conciliation.....	15
Dépôt de la convention.....	16
Textes Attachés.....	17
Annexe I du 9 juillet 1969 relative à la réduction de la durée de travail dans la transformation des matières plastiques.....	17
Annexe II du 5 novembre 1969 relative à la sécurité de l'emploi.....	17
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la transformation des matières plastiques.....	17
Annexe III du 23 juin 1976 relative à la réduction de la durée du travail.....	18
Annexe IV du 5 juin 1990 relative à la formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés.....	20
Annexe VIII : Clauses communes - Accord du 17 juin 2005.....	21
Préambule.....	22
Champ d'application.....	22
Conditions d'application de l'accord.....	22
Collèges électoraux.....	22
Préavis.....	22
Domaine d'application de l'avenant Collaborateurs.....	22
Période d'essai - Avenant Collaborateurs.....	22
Préavis - Avenant Collaborateurs.....	23
Domaine d'application de l'avenant Cadres.....	23
Période d'essai - Avenant Cadres.....	23
Préavis - Avenant Cadres.....	23
Domaine d'application de l'avenant Personnel d'encadrement.....	23
Promotion interne.....	23
Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord.....	23
Avenant du 1er juillet 1967 relatif au personnel relevant de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques.....	24
Domaine d'application.....	24
Classification des emplois d'ouvriers de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques.....	24
Déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service d'ouvriers de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques.....	24
Agents de maîtrise.....	25
Avantages acquis.....	25
Annexe XI : Accord du 28 juin 2011 relatif à la prime d'ancienneté.....	25
Avenant du 1er novembre 1984 relatif aux dispositions particulières au personnel d'encadrement.....	27
Définition du personnel d'encadrement.....	27
Responsabilités particulières de l'encadrement de commandement et d'animation.....	27
Information et concertation.....	28
Formation.....	28
Evolution de carrière.....	28
Horaires de travail.....	28
Non-concurrence.....	29
Obligation de discrétion et secret de fabrique.....	29

Sommaire

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.

Invention des salariés.....	29
Date d'application.....	29
Avenant Seine et Seine et Oise.....	30
Ouvriers.....	30
Prime d'ancienneté.....	30
Indemnité de licenciement.....	30
Collaborateurs.....	30
Maladies et accidents.....	30
Indemnité de licenciement.....	30
Résiliation des conventions collectives de 1951.....	31
Accord du 10 janvier 1987 relatif à la mobilité en France métropolitaine.....	31
Accord du 30 octobre 1990 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés.....	32
Titre Ier : Situation du salarié handicapé dans l'entreprise.....	32
Application du droit commun des contrats de travail.....	32
Droits collectifs.....	33
Rémunération.....	33
Titre II : Conditions de travail.....	33
Aménagement des postes de travail.....	33
Aménagement des conditions de travail.....	33
Aides financières.....	33
Maladie.....	34
Inaptitude au poste de travail.....	34
Reclassement du salarié.....	34
Préavis.....	34
Titre III : Formation professionnelle.....	34
Droit à la formation.....	34
Formation en alternance.....	34
Contrat de rééducation en entreprise.....	34
Contrat d'apprentissage.....	35
Insertion professionnelle.....	35
Titre IV : Relations avec L'AGEFIPH.....	35
Coopération avec l'AGEFIPH.....	35
Titre V : Rôle des représentants du personnel.....	35
Consultation des instances représentatives.....	35
Aides financières.....	35
Titre VI : Bilan.....	36
Bilan de l'accord.....	36
Avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise" Avenant du 15 mai 1991.....	36
Domaine d'application.....	36
Epreuve préliminaire.....	36
Période d'essai.....	36
Travail posté.....	37
Contrepartie sous forme de majoration salariale due au titre du travail de nuit.....	37
Indemnité de panier de nuit.....	37
Travail de nuit effectué exceptionnellement.....	38
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur.....	38
Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié.....	38
Indemnité de rappel.....	38
Jours fériés.....	38
Maternité.....	38
Maladies et accidents.....	39
Prime d'ancienneté.....	39
Préavis.....	40
Indemnité de licenciement.....	40
Indemnité de départ en retraite.....	41
Promotion.....	41
Date d'application.....	41
Accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres.....	41
Domaine d'application.....	41
Engagement.....	41
Période d'essai.....	42
Voyages par avion.....	43
Maladie et accident.....	43
Maternité.....	43
Congés payés supplémentaires.....	44
Préavis.....	44
Indemnité de licenciement.....	44
Entrée en vigueur de l'avenant " Cadres ".....	44
Accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire des métiers et emplois de la plasturgie.....	45
Préambule.....	45
Champ d'application.....	45
Missions de l'Observatoire.....	45
Modalités de fonctionnement de l'Observatoire.....	46
Composition du comité de pilotage.....	46

Sommaire

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.

Le secrétaire de l'observatoire.....	46
Les experts du comité de pilotage.....	47
Missions du comité de pilotage.....	47
Règles de fonctionnement.....	47
Modalités de financement.....	48
Remise des travaux de l'Observatoire.....	48
Annexe V. Accord du 13 octobre 1995 relatif à la flexibilité, la durée et l'aménagement du temps de travail.....	48
Champ d'application.....	49
Chapitre Ier : Types d'aménagement du temps de travail répondant aux spécificités des entreprises et établissements de la plasturgie.....	49
Chapitre II : Modulation des horaires de travail.....	49
Dispositions communes aux types I, II et III.....	49
Modulation de type I.....	51
Modulation du temps de travail de type II.....	52
Modulation de type III ou annualisation du temps de travail.....	52
Chapitre III : Travail à temps partiel.....	53
Passage de temps plein à temps partiel.....	53
Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel.....	54
Annualisation du travail à temps partiel.....	55
Chapitre IV : Equipes de suppléance.....	56
Principe de la mise en place d'équipes de suppléance.....	56
Mise en oeuvre.....	56
Rémunération.....	56
Formation.....	56
Retour à l'équipe de semaine.....	56
Chapitre V : Le travail en continu pour raisons économiques.....	57
Principes.....	57
Mise en oeuvre du travail en continu pour des raisons économiques.....	57
Rémunération.....	57
Temps de travail.....	57
Rythme de travail.....	57
Chapitre VI : Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord.....	58
Bilan de l'application de l'accord.....	58
Durée de l'accord.....	58
Date d'entrée en vigueur de l'accord.....	58
Accord-cadre du 25 mars 1993 relatif aux centres de formation d'apprentis (dotation de fonctionnement, introduction).....	58
Principe du reversement.....	59
Part et modalités du reversement.....	59
Bénéficiaires et répartition des dotations entre les bénéficiaires.....	59
Suivi du contrôle.....	59
Durée du présent accord.....	59
Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 " Organisation et durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie ".....	60
Champ d'application.....	60
Principes généraux.....	60
Mise en oeuvre et modalités de la réduction du temps de travail.....	61
Heures supplémentaires.....	63
Réduction du temps de travail des salariés relevant de l'avenant cadres.....	64
Forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres.....	68
Réduction de la durée du travail et congés payés.....	69
Réduction de la durée du travail et compensation salariale.....	69
Temps partiels.....	69
Réduction de la durée du travail et formation.....	71
Entreprises de moins de 20 salariés.....	71
Egalité professionnelle homme femme.....	71
Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord.....	71
Accord du 28 mai 2002 relatif à l'encadrement du travail de nuit.....	71
Préambule.....	72
Article préliminaire.....	72
Champ d'application.....	72
Recours au travail de nuit.....	72
Le travailleur de nuit.....	72
Contreparties.....	73
Travail de nuit effectué exceptionnellement.....	73
Indemnité de rappel.....	74
Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.....	74
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	74
Formation professionnelle des travailleurs de nuit.....	75
Suivi de l'accord.....	75
Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur.....	75
Avis du 3 février 2003 de la commission paritaire nationale d'interprétation.....	75
Décision de la CPNI sur l'article 29 bis " Indemnité de départ en retraite " Décision du 20 avril 2004.....	75
Lettre d'adhésion du GEPB à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 juillet 2004.....	76
Accord du 16 décembre 2004 relatif à la grille de classifications.....	76
Préambule.....	76

Sommaire

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.

Objet.....	77
Champ d'application.....	77
Définition du terme " emploi ".....	77
Personnel concerné.....	77
Critères de positionnement des emplois.....	78
Conséquences de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification.....	78
Commission nationale paritaire.....	78
Mise en oeuvre de l'accord.....	78
Bilan d'application de l'accord.....	78
Entrée en vigueur de l'accord.....	79
Annexe I.....	79
Annexe II.....	81
Annexe III.....	82
Dispositif de formation.....	83
Statuts et collèges électoraux.....	84
Définition générale des emplois par coefficient.....	84
Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers des emplois et des qualifications.....	86
Préambule.....	86
Formalités.....	87
Avenant n° 2 du 30 novembre 2005 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé PLASTIFAF.....	87
Préambule.....	87
Formalités.....	88
Accord du 12 juillet 2006 modifiant par avenant n° 1 les accords du 16 décembre 2004 et l'accord du 19 janvier 2006 relatif aux classifications et aux salaires.....	88
Préambule.....	88
Mise en oeuvre.....	88
Modification du préambule de l'accord du 16 décembre 2004.....	89
Salaires minima.....	89
Prime d'ancienneté.....	89
Formalités.....	89
Lettre de dénonciation du 11 février 2008 de la fédération de la plasturgie de l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires.....	89
Avenant n° 3 du 27 novembre 2008 à l'accord du 9 février 1995 portant création d'un OPCA de la plasturgie PLASTITAF.....	89
Annexe IX. Accord du 2 juillet 2010 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs.....	90
Préambule.....	90
Champ d'application.....	91
Cadre de mise en place de la commission de validation.....	91
Composition et fonctionnement de la commission.....	91
Procédure de validation des accords.....	91
Durée et entrée en vigueur de l'accord.....	92
Annexe X : Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	92
Préambule.....	92
Avenant n° 1 du 30 novembre 2011 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	96
Préambule.....	96
Accord du 22 février 2012 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme.....	97
ANNEXE XIII : Accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme.....	98
Accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme.....	98
Préambule.....	99
Chapitre Ier Financement du paritarisme.....	99
Chapitre II Fonctionnement du paritarisme.....	100
Annexe.....	101
Accord du 5 décembre 2012 relatif à la période d'essai.....	106
Adhésion par lettre du 6 juin 2013 de la CFE-CGC chimie à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail.....	108
Accord du 15 mai 2013 relatif au forfait annuel en jours.....	108
Accord du 8 juillet 2013 relatif aux organismes assureurs du régime de prévoyance.....	112
Préambule.....	112
Accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance.....	113
Préambule.....	113
Accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	116
Préambule.....	116
Titre Ier Information et orientation tout au long de la vie.....	117
Titre II Accès aux métiers de la plasturgie.....	119
Titre III Certificats de qualification professionnelle.....	120
Titre IV Alternance.....	121
Titre V Formation professionnelle continue.....	123
Titre VI Dispositions financières : contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche.....	129
Titre VII Instances paritaires nationales emploi-formation.....	131
Titre VIII Dispositions diverses.....	133
Annexe I.....	134
Textes Salaires.....	135
Avenant du 19 janvier 2006 relatif aux salaires.....	135
Salaires à compter du 1er février 2006.....	135
Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2008.....	135

Sommaire

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.

Préambule.....	136
Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2008.....	137
Préambule.....	137
Accord du 25 février 2010 relatif aux salaires.....	138
Accord « salaires » du 8 décembre 2010.....	139
Accord du 28 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011.....	141
Accord du 5 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 et au 1er janvier 2013.....	143
Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2014.....	146
Accord du 1er octobre 2014 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2015.....	147
Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1er février 2016.....	149
Textes Extensions.....	152
ARRETE du 14 mai 1962.....	152
ARRÊTÉ du 17 janvier 1963.....	152
ARRÊTÉ du 5 août 1964.....	152
ARRÊTÉ du 17 février 1965.....	153
ARRÊTÉ du 21 août 1967.....	153
ARRÊTÉ du 21 décembre 1967.....	153
ARRÊTÉ du 28 août 1969.....	153
ARRÊTÉ du 15 décembre 1969.....	153
ARRÊTÉ du 20 octobre 1971.....	154
ARRÊTÉ du 8 août 1972.....	154
ARRÊTÉ du 20 septembre 1973.....	154
ARRÊTÉ du 10 août 1976.....	154
ARRÊTÉ du 27 octobre 1976.....	154
ARRÊTÉ du 10 mai 1977.....	155
ARRÊTÉ du 23 décembre 1977.....	155
ARRÊTÉ du 17 juillet 1978.....	155
ARRÊTÉ du 22 février 1980.....	155
ARRÊTÉ du 1 décembre 1980.....	155
ARRÊTÉ du 23 février 1981.....	156
ARRÊTÉ du 30 juillet 1981.....	156
ARRÊTÉ du 25 janvier 1982.....	156
ARRÊTÉ du 19 mars 1982.....	156
ARRÊTÉ du 5 novembre 1982.....	157
ARRÊTÉ du 9 mai 1983.....	157
ARRÊTÉ du 14 novembre 1983.....	157
ARRÊTÉ du 22 février 1984.....	157
ARRÊTÉ du 11 juillet 1984.....	157
ARRÊTÉ du 10 janvier 1985.....	158
ARRÊTÉ du 16 avril 1985.....	158
ARRÊTÉ du 2 mai 1985.....	158
ARRÊTÉ du 6 juin 1985.....	158
ARRÊTÉ du 6 mars 1986.....	158
ARRÊTÉ du 23 avril 1987.....	159
ARRÊTÉ du 4 mars 1988.....	159
ARRÊTÉ du 20 juin 1988.....	159
ARRÊTÉ du 6 mars 1989.....	159
ARRÊTÉ du 21 avril 1989.....	159
ARRÊTÉ du 10 juin 1989.....	160
ARRÊTÉ du 29 janvier 1990.....	160
ARRÊTÉ du 9 août 1990.....	161
ARRÊTÉ du 23 janvier 1991.....	161
ARRÊTÉ du 1 février 1991.....	161
ARRÊTÉ du 29 juillet 1991.....	162
ARRÊTÉ du 4 mars 1993.....	162
ARRÊTÉ du 26 mars 1993.....	162
ARRÊTÉ du 9 juin 1993.....	163
ARRETE du 31 octobre 1994.....	163
ARRETE du 8 février 1995.....	164
ARRETE du 19 juin 1995.....	165
ARRETE du 30 novembre 1995.....	165
ARRETE du 15 avril 1996.....	166
ARRETE du 12 août 1996.....	167
ARRETE du 11 août 1997.....	168
ARRETE du 7 octobre 1997.....	168
ARRETE du 5 février 1999.....	169
ARRETE du 29 mars 1999.....	169
ARRETE du 19 octobre 1999.....	170
ARRETE du 5 janvier 2001.....	170
ARRETE du 22 février 2001.....	172
ARRETE du 17 avril 2001.....	173
ARRETE du 28 mars 2003.....	173
ARRETE du 2 juin 2003.....	174
ARRETE du 7 mai 2004.....	175

Sommaire

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.	
ARRETE du 16 juillet 2004.....	175
ARRETE du 26 octobre 2004.....	176
ARRETE du 4 avril 2005.....	176
ARRETE du 28 juin 2005.....	177
ARRETE du 28 mars 2006.....	177
ARRETE du 28 juin 2006.....	178
ARRETE du 12 juillet 2006.....	178
ARRETE du 20 octobre 2006.....	179
ARRETE du 14 décembre 2006.....	179
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	182
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	183
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	184
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	185
4. La rupture conventionnelle est.....	186
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	187
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	188
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	189
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	190
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	191
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	192
Comment lire efficacement sa convention collective.....	193
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	194
a. Définition de la convention collective.....	194
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	194
c. Utilité de la convention collective.....	194
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	195
a. L'activité de l'entreprise.....	195
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	195
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	195
d. Les mentions du contrat de travail.....	196
e. L'affichage dans l'entreprise.....	196
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	197
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	197
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	198
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	198
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	198
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	198
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	199
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	199
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	201
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	201
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	201
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	201
d. La disparition des organisations signataires.....	201
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	202
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	202
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	202
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	204
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	205

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960. Etendue par arrêté du 14 mai 1962 JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962.

Texte de base

Convention collective nationale du 1 juillet 1960

Union des syndicats de la transformation des matières plastiques.

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ;

Fédération des industries chimiques CFTC ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes CGC ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois (section fédérale du bois) CGT-FO. et la section fédérale des matières plastiques des industries chimiques CGT-FO ;

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires (section transformation de la matière plastique) CGT ;

Syndicat national autonome des plastiques.

Fédération nationale des syndicats indépendants des industries chimiques, adhésion du 15 septembre 1960 ;

Fédération nationale de la chimie et connexe C.F.T., adhésion du 24 novembre 1976.

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), adhésion du 30 juin 1987.

Objet de la convention - Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

1° La présente convention collective nationale est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (chapitre 1er du titre III du livre 1er du code du travail).

Elle règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs de toutes catégories des deux sexes, salariés des établissements dont l'activité principale relève des industries ci-après énumérées, définies par référence à la nomenclature des activités économiques (partie de la section 61), mais à l'exclusion des fabrications d'isolants électriques :

Groupe 611

Fabrication d'objets moulés en matières plastiques (non stratifiées).

Groupe 612

Fabrication de produits en matières plastiques stratifiées :

Toutefois, les entreprises qui, jusqu'au jour de la signature du présent avenant, appliquaient leur convention d'origine, soit la convention collective de la métallurgie, soit la convention collective de la chimie pourront, dans les 3 mois qui suivront la date d'application du présent avenant, opter pour le maintien de leur adhésion à l'une des deux conventions ci-dessus.

Cette option se fera par accord avec les représentants locaux ou d'entreprise des organisations signataires du présent avenant ou, à défaut, du comité d'entreprise ou

des délégués du personnel.

Rubrique 613-2

Fabrication de matières plastiques cellulaires. Fabrication par prégonflage, etc.

Partie du groupe 614

Fabrication par extrusion, coulage ou autre procédé de feuilles, tubes et profilés à base de matières thermoplastiques ou similaires à l'exclusion de la fabrication de feuilles de polyéthylène.

Partie du groupe 615

Transformation de feuilles ou de films, à l'exclusion de la transformation de feuilles de polyéthylène.

Partie du groupe 616

Production de feuilles, films, tubes, profilés, etc., à base de matières thermoplastiques ou similaires avec transformations connexes de ces produits, à l'exclusion de la production de feuilles de polyéthylène avec transformations connexes de ces feuilles.

Groupe 617

Usinages et assemblages divers de produits principalement en matières plastiques.

Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi dans l'entreprise relève d'une autre industrie, leur classification et leur salaire minimum ne pourront, en aucun cas, être inférieurs à ceux dudit emploi dans cette autre industrie.

2° Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28 janvier 1997 art. 3 mise en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension BO Conventions collectives 97-8.

1° La présente convention collective nationale est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (chapitre 1er du titre III du livre 1er du code du travail).

-elle règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes, quels que soient leur catégorie et leur emploi, des entreprises et établissements recensés sous les codes du groupe 25-2 ou autres de la codification INSEE, dont l'activité principale est la transformation des matières plastiques, cela quelles que soient les techniques utilisées depuis la préparation des mélanges de matières plastiques colorées ou non jusqu'à la fabrication de produits finis ;

-l'activité principale, telle que visée ci-dessus, se détermine d'après les critères en vigueur reconnus par la jurisprudence en matière d'identification de l'activité principale d'une entreprise.

En ce qui concerne les codes 19-3 Z,36-1 A,36-1 C,36-1 E,36-1 G,36-1 H,36-1 J et 36-5 Z, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des rubriques ci-dessous.

Activité de fabrication de chaussures répertoriée sous le code NAF 19-3 Z

Est visée dans cette rubrique la fabrication des chaussures en matières plastiques.

Activité de fabrication de meubles répertoriée sous les codes NAF 36-1 A,36-1 C,36-1 E,36-1 G,36-1 H,36-1 J

Est visée dans ces rubriques la fabrication des meubles en matières plastiques.

Activité de fabrication de jeux et jouets

répertoriée sous le code NAF 36-5 Z

Est visée dans cette rubrique la fabrication de jeux et de jouets en matières plastiques.

Il est également stipulé ce qui suit :

Activité de fabrication d'articles pour bureau

répertoriée sous le code NAF 25-2 G

Cette rubrique concerne les classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Cette activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la transformation des matières plastiques, qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit.

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

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

Exclusions

Les activités de fabrication de production et de transformation de feuilles de polyéthylène et de fabrication d'isolants électriques sont exclues du champ d'application obligatoire de la présente convention.

2° Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

Date d'application - Durée de la convention - Révision et dénonciation

Article 2 En vigueur étendu

1° Date d'application et durée

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de la date de sa signature.

Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

2° Révision

La présente convention est révisable au gré des parties.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

3° Dénonciation

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de toutes les organisations syndicales signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 1 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Avantages acquis

Article 3 En vigueur étendu

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis, antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Dans les entreprises ayant fait bénéficier leur personnel de gratifications accordées à titre exceptionnel ou bénévolement et qui ne résultent ni du contrat de travail, ni d'un usage ou d'une convention écrite ou tacite dans l'entreprise, il est entendu que le maintien de ces gratifications et leur importance garderont leur caractère bénévole.

Liberté d'opinion - Droit syndical

Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre Ier, du code du travail.

En application de ce principe, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la promotion, les mesures de discipline ou de congédiement.

Ils s'interdisent, en outre, toute immixtion dans la constitution ou le fonctionnement des syndicats de salariés et d'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés, de leur côté, s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres travailleurs, non plus que leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Si l'une des organisations signataires conteste le motif d'un congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé de demander

judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Autorisations d'absence

Article 5

En vigueur étendu

1° Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister :

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics, sur présentation d'une convocation écrite ;
- aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci ;
- aux stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957.

2° Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés qui participeront à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Le temps passé en réunions paritaires de branche et en instances paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, et qui font l'objet d'une convocation par la chambre patronale, le ministère du travail ou tout organisme paritaire de la branche, doit être traité comme du temps de travail effectif. Cette disposition s'applique que ce temps soit situé durant le temps de travail ou pendant les temps de repos.

Il appartient à l'entreprise, lorsque ce temps est situé sur un temps de repos, de rémunérer ces heures ou de les compenser par un temps de repos équivalent.

Le temps de trajet excédant le temps de trajet habituel fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Cette disposition ne remet pas en cause les pratiques plus favorables ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les limites qui sont arrêtés d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

3° Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à la marche de l'entreprise. Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 3 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Conformément à la législation en vigueur, il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements occupant plus de dix salariés.

Leur statut et leur mission, dont les dispositions essentielles sont rappelées ci-après, sont déterminés par la loi. Toutefois, les précisions et stipulations complémentaires énoncées ci-dessous sont admises au même titre que la loi.

Nombre de délégués

Le nombre des délégués est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants.

Par tranche supplémentaire de 500 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant en plus.

Mission des délégués

Les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention collective, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur du travail procédera à une visite de l'établissement, l'employeur, en accord avec l'inspecteur du travail, en préviendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront présenter toute requête.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle.

Il est rappelé que les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Fonctionnement

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son atelier ou son service.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués pourront s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions, après en avoir informé l'employeur ou leur chef direct.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les réunions avec l'employeur ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Au cours de ces réunions, les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant syndical des organisations ouvrières signataires de la présente convention.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

Collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral ou d'usage dans l'entreprise ou l'établissement concernant la répartition des collèges électoraux, ceux-ci sont fixés comme suit :

Sous réserve de l'application des textes relatifs aux conditions d'effectifs pour la création d'un 3e collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux :

- 1er collège : du coefficient 700 au coefficient 750 ;
- 2e collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

Date des élections

La date des élections doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués. Dans un établissement où il n'existe pas encore de délégués, lorsqu'une organisation qualifiée aura demandé qu'il soit procédé à des élections, celles-ci se placeront dans les 30 jours qui suivent la réception de cette demande. Dans les deux cas, la date des élections sera annoncée au moins 1 mois à l'avance par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur.

Les listes d'électeurs devront être affichées par les soins de l'employeur au moins 15 jours avant la date des élections.

Les recours relatifs à l'électorat devront être introduits dans les 3 jours qui suivent la publication des listes électorales. Ceux concernant l'éligibilité et la régularité des élections seront recevables dans les 15 jours qui suivent.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins six jours avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Organisation des élections

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par la direction en accord avec les délégués sortants ou, dans le cas d'une première élection, en accord avec les organisations syndicales intéressées.

Vote par correspondance

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

Ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

Bureau de vote

Le bureau de vote sera composé des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service du personnel.

Si le bureau de vote a à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aura simplement voix consultative.

Protection des délégués du personnel

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsque le comité d'entreprise est ainsi appelé à se prononcer sur un projet de licenciement, il se prononce par vote au scrutin secret après audition de l'intéressé.

Si le comité d'entreprise donne son accord, l'employeur est néanmoins tenu de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au cas où le comité ne donne pas son accord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement, décision prise après une enquête contradictoire au cours de laquelle l'intéressé peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Le procès-verbal du comité d'entreprise est communiqué dans les 48 heures à l'inspecteur du travail (1).

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision définitive. Cette mesure est privée de tout effet si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou par le ministre.

Lorsque, dans une entreprise où il n'y a pas de comité d'entreprise, il est présenté une demande de licenciement intéressant un délégué du personnel, un ancien délégué du personnel ou un candidat aux fonctions de délégué du personnel cette demande est soumise directement à l'inspecteur du travail, qui doit être saisi dans les 48 heures en cas de mise à pied.

Lorsque, dans le cas envisagé à l'alinéa précédent, l'intéressé conteste le bien-fondé de son licenciement, et sous condition d'un accord préalable entre l'une des organisations de salariés signataires et l'organisation patronale signataire à laquelle appartient l'employeur, ce dernier ou son représentant recevra le représentant dûment mandaté de ladite organisation de salariés.

Entreprises de moins de 11 salariés

Lorsqu'il s'agit d'entreprises n'occupant pas plus de 10 salariés, pour toutes les questions qui ne trouveraient pas de solution satisfaisante entre l'employeur et un ou plusieurs salariés, les organisations syndicales dont se réclament les salariés intéressés prendront tous contacts utiles avec le syndicat patronal local ou régional pour étude et si possible solution du différend.

A défaut d'intervention du syndicat patronal, les salariés intéressés pourront se faire accompagner, auprès de la direction de l'entreprise, d'un représentant syndical de leur choix.

NB (1) Il est rappelé que, selon l'article R. 436-3 du code du travail, en cas de désaccord du comité d'entreprise :

"Le procès-verbal du comité d'entreprise est communiqué dans les quarante-huit heures à l'inspecteur du travail, qui, dans le cas prévu à l'article précédent, fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours. Ce délai est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ces délais ne peuvent être prolongés que si les nécessités de l'enquête le justifient ; il en est alors donné avis aux parties par l'inspecteur."

Comité d'entreprise

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

Les entreprises occupant au moins 50 salariés doivent avoir un comité d'entreprise.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Lorsque les membres suppléants assistent à une réunion du comité d'entreprise, le temps passé à cette réunion leur est payé comme temps de travail, comme pour les membres titulaires.

Le nombre des délégués au comité d'entreprise est fixé comme suit :

50 à 75 salariés : 3 titulaires 3 suppléants.

76 à 100 salariés : 4 titulaires 4 suppléants.

101 à 500 salariés : 5 titulaires 5 suppléants.

501 à 1 000 salariés : 6 titulaires 6 suppléants.

1 001 à 2 000 salariés : 7 titulaires 7 suppléants.

2 001 à 4 000 salariés : 8 titulaires 8 suppléants.

4 001 à 7 000 salariés : 9 titulaires 9 suppléants.

7 001 à 10 000 salariés : 10 titulaires 10 suppléants.

Plus de 10 000 salariés : 11 titulaires 11 suppléants.

Les membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, ainsi que les anciens membres du comité, pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat, et les candidats auxdites fonctions présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de 3 mois, bénéficient, comme les délégués du personnel, des protections réglementaires et conventionnelles rappelées à l'article 6.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des mêmes dispositions que celles prévues pour les délégués du personnel par l'article 6.

Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

La période d'essai, durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties, est fixée dans les avenants particuliers.

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée commencée est due intégralement.

Embauchage

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

1° Les employeurs notifieront à l'agence nationale pour l'emploi, et le cas échéant à l'association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens, toute place vacante dans leur entreprise.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct sous réserve :

- de présenter une demande d'embauchage à la direction départementale du travail et de l'emploi dans tous les cas où un licenciement économique sera intervenu dans les 12 mois précédents ;

- d'adresser à la direction départementale du travail et de l'emploi, s'il s'agit d'établissement occupant au moins 50 salariés, une déclaration mensuelle des mouvements du personnel.

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

2° Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de la durée de la période d'essai, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, de la catégorie professionnelle (et s'il y a lieu de l'échelon) et du coefficient hiérarchique correspondant, ainsi que du taux de son salaire de base.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Le salarié qui se verra proposer une mutation dans un autre établissement de l'entreprise bénéficiera, lorsque cette mutation entraîne pour lui un changement de résidence, d'un délai de réflexion qui ne pourra excéder 15 jours ;

3° Conformément à la réglementation relative aux services médicaux du travail, tout salarié fera l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage ;

4° Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (handicapés, etc.).

Bulletin de paie

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

Le bulletin de paie délivré à chaque travailleur comportera :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse des cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie, l'emploi qu'elle occupe, sa catégorie et son coefficient ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail ;

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine, sous réserve de la réglementation relative aux récupérations ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

9° La date du paiement de la rémunération ;

10° Le nombre d'heures de repos créditées au titre du repos compensateur ;

11° Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé est comprise dans la période de paie considérée ;

12° Le code A.P.E. de l'employeur.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

1° Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- le temps du service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du livre Ier du code du travail ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 5 et 18 ;
- les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité, sans rupture du contrat de travail ;
- les périodes de chômage, lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu.

2° Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

- service militaire obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe I, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du livre Ier du code du travail ;
- licenciement, sauf cas de faute grave ;
- maladie lorsque celle-ci a occasionné une rupture du contrat de travail ;
- repos facultatif de maternité, sous réserve que l'intéressée ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande en conformité de l'article 15.

3° La durée du congé parental d'éducation prévu à l'article L. 122-28-1 du code du travail est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Modifications des conditions de travail

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne devra percevoir, pour le temps passé à ces travaux, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur l'ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire minimum et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Sièges : un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente. Toutefois, dans le cas où la station assise ne peut être qu'intermittente, le siège peut être installé à proximité du poste de travail, si la nature du travail s'y prête.

Des sièges en nombre suffisant sont mis à la disposition collective des travailleurs à proximité des postes de travail lorsque l'exécution du travail n'est pas compatible avec la station assise.

Promotion interne

Article 12 bis

En vigueur étendu

Créé par Accord du 17 juin 2005 art. 12 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Afin de favoriser la promotion interne, l'employeur, en cas de vacance ou de création de poste, fait appel de préférence à un salarié de l'entreprise apte à occuper le poste à pourvoir.

La promotion interne est subordonnée :

- soit à un essai professionnel ;
- soit à une période probatoire dont la durée ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue par la convention collective pour l'emploi, objet de la promotion.

Lorsque les résultats de l'essai professionnel ou de la période probatoire ci-dessus ne sont pas satisfaisants, le salarié concerné est réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation.

Absences

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

1° Généralités

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les 2 jours, sauf cas de force majeure.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en aviser au préalable son employeur et en donner le motif.

La durée des absences dues à un cas fortuit dûment constaté tel que : incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Pour les absences résultant de maladie ou d'accident excédant 3 jours, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical.

A partir de la 3e absence pour maladie ou accident, au cours d'une période de 3 mois, le certificat médical pourra être exigé quelle que soit la durée de l'absence.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sans préjudice des dispositions du paragraphe 2 ci-après.

Par contre, toute absence non justifiée ou non notifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

2° Absences pour maladie ou accident

a) Dans le cas où une absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, et qu'il n'a pas été possible de procéder à un remplacement provisoire, l'employeur devra le notifier à l'intéressé par écrit.

Si cette notification intervient avant que la durée de l'absence n'ait atteint :

- 1 mois si l'intéressé a au moins 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois si l'intéressé a au moins 2 ans d'ancienneté ;

- 3 mois si l'intéressé a au moins 3 ans d'ancienneté,

le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité de préavis à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai-congé.

Si l'intéressé est amené à prendre plusieurs congés de maladie ou d'accident au cours de douze mois consécutifs, les périodes d'absence successives résultant de ces congés se cumuleront pour la détermination de la période de un, deux ou trois mois prévue à l'alinéa précédent.

Si la notification intervient après l'expiration des délais prévus au deuxième alinéa du présent paragraphe, elle ne pourra prendre effet qu'à l'issue d'une période égale à celle du préavis ; dans ce cas il sera versé à l'intéressé, à l'expiration de la période de préavis, une indemnité correspondant à son salaire pour une semaine de travail. Il en sera de même lorsque l'intéressé aura moins de 1 an d'ancienneté.

Dans tous les cas, le salarié remplacé bénéficiera, en outre, d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait eu droit en vertu de la présente convention s'il avait été licencié.

Lorsque le contrat de travail aura cessé dans les conditions indiquées aux alinéas précédents, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de la date de cessation de son contrat, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de 2 semaines.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise pendant la durée de leur protection.

b) Les absences occasionnées par un accident du travail autre qu'un accident du trajet, ou par une maladie professionnelle au service de l'entreprise seront réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conditions de travail des jeunes et des femmes

Article 14 En vigueur étendu

La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Les dispositions particulières au travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

Toutes dispositions devront être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin devra avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail, afin de pouvoir arrêter sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Conditions particulières aux femmes

Article 15 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à 1 an au moment du changement de poste, bénéficiera, s'il y a lieu, du maintien de son salaire effectif antérieur pendant une durée maxima de 3 mois.

Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave, de suppression d'emploi ou dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du 5e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

Les femmes enceintes auront droit, dans le cas général, à un repos d'une durée de 16 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement.

La salariée, qui, avant l'expiration de cette période de repos, allongée le cas échéant d'un congé de maladie de 3 semaines au plus consécutif à l'accouchement, en fera la demande, pourra obtenir une autorisation d'absence non payée de 1 an au maximum à dater de la naissance pour élever son enfant. A la fin de cette absence, elle sera, sur sa demande, réintégrée dans l'entreprise s'il existe un emploi vacant dans sa catégorie professionnelle. Dans ce cas, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la demande écrite par laquelle la salariée a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

La salariée, réintégrée dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ. Un droit de priorité à l'embauchage est réservé à la salariée qui n'aurait pu être réintégrée, pendant 1 an à dater de la réception de sa demande écrite de réintégration dans l'entreprise. Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité qu'ont les salariés de bénéficier d'un congé parental d'éducation, sous réserve que les conditions légales soient réunies.

Pendant une durée maximale de 1 an à compter de l'accouchement, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront, à cet effet, de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi.

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 16

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 40 heures par semaine - ou de la durée considérée comme équivalente - donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Ces majorations portent sur le salaire effectif.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail.

Congés payés

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

a) Période des congés

La période des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance du personnel, au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

b) Durée des congés

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 4 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, ou 2 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les absences prévues à l'article 5 seront considérées comme temps de travail effectif pour appréciation de la durée du congé payé.

c) Indemnité de congé

La détermination de l'indemnité de congé se fera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

d) Fractionnement des congés

Au cas où, avec l'accord du salarié, le congé de durée légale donne lieu à fractionnement, l'une des fractions de ce congé devra au moins être égale à 12 jours ouvrables compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

e) Rappel du salarié pendant ses congés

Dans le cas exceptionnel où un salarié serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours, non compris le temps du voyage et les frais occasionnés par ce rappel qui lui seront remboursés.

Absences payées pour événements de famille

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1978 étendu par arrêté du 17 juillet 1978 JONC 1er août 1978.

Les absences des salariés, motivées par les événements énoncés ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du gendre, de la belle-fille : 2 jours ;
- décès des grands-parents, beaux-parents : 2 jours ;
- décès du frère, de la soeur : 1 jour.

Si le décès survient au cours d'une période de congés payés, les jours d'absence prévus ci-dessus sont reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intéressé, étant toutefois précisé que ce dernier doit reprendre son travail à l'expiration de ses congés payés, sauf le cas où le décès aurait eu lieu dans les 3 jours précédant la date prévue de reprise du travail.

Présélection militaire - Périodes militaires des réservistes

Article 18 bis

[En vigueur étendu](#)

Les salariés, sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle à l'occasion de leur présélection militaire et ce, dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pendant les périodes militaires obligatoires et non provoquées par le salarié, les appointements seront versés, déduction faite de la solde nette touchée, sous réserve de la présentation par l'intéressé du justificatif de l'autorité militaire, à l'exclusion de tous frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge, dans les conditions ci-dessus, est limitée à 1 semaine par année civile.

Déplacements de longue durée en France métropolitaine, congés de détente

Article 19

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

1° Il sera accordé au salarié un voyage aller et retour lui permettant de passer chez lui :

- 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 100 km ;
- 2 jours nets dont 1 non ouvrable tous les mois pour les déplacements supérieurs à 100 km.

L'intéressé ne devra pas subir de perte de salaire du fait d'un voyage de détente.

2° Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

3° Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins avant la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

4° Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement, dans le cas d'élections, dans la mesure où le vote par correspondance, ou le vote par procuration, n'est pas possible. Il comptera comme voyage de détente.

5° Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé ; ce voyage comptera comme voyage de détente.

Changement de résidence en France métropolitaine

Article 20

[En vigueur étendu](#)

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Salaire minima

Article 21

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 16 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-4 étendu par arrêté du 4 avril 2005 JORF 14 avril 2005.
(Voir accord du 16 décembre 2004.)

Indemnités d'emploi

Article 22

[En vigueur étendu](#)

Des primes spéciales pourront être accordées pour des travaux effectués dans des conditions particulièrement pénibles ainsi que pour les travaux sales, dangereux ou insalubres.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront déterminées au sein de chaque entreprise, après avis du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, et après consultation du médecin du travail, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Il en sera notamment ainsi, lorsqu'il y aura lieu, pour des postes tels que coloration à sec (salissure), utilisation de solvants toxiques, ponçage, peinture au pistolet, utilisation de carbones ectographiques salissants.

Ces primes s'ajouteront au salaire de l'intéressé et devront figurer sur le bulletin de paie.

De telles primes, lorsqu'elles auront été attribuées, disparaîtront le cas échéant avec la cause qui les aura motivées.

Jeunes salariés - Abattements d'âge

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

La rémunération accordée aux jeunes salariés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans sont rémunérés à la tâche, aux pièces, à la prime ou au rendement, leur rémunération s'effectuera selon les tarifs établis pour celle du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

Toutefois, les salaires minima contractuels des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minima des salariés adultes, des abattements supérieurs à :

- 10 % pour les salariés de moins de 17 ans ;

- 5 % pour les salariés de dix-sept à 18 ans.

Une fois l'abattement effectué, il y aura lieu de vérifier que le salaire minimum contractuel ainsi obtenu n'est pas inférieur au minimum fixé par le décret n° 71-101 du 2 février 1971, à savoir :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement sur le Smic ;

- entre 17 et 18 ans : 10 % d'abattement sur le Smic.,

ces abattements étant supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Diminués physiques

Article 24

En vigueur étendu

Il ne pourra être appliqué un abattement supérieur à 10 % sur le salaire minimum de la catégorie, pour les salariés placés, du fait de leurs aptitudes physiques et pour le travail dont ils sont chargés, dans un état d'infériorité par rapport aux autres travailleurs de leur catégorie professionnelle et ce, dans la limite de 10 % du personnel.

Hygiène et sécurité

Article 25

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

L'employeur mettra à la disposition du comité d'hygiène et de sécurité, ou des délégués en l'absence de comité :

- le décret n° 79-228 du 28 mars 1979 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité ;

- le décret n° 79-281 du 20 mars 1979 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ;

- les articles R. 232-1 à 233-48 du code du travail ;

- le décret n° 62-1454 du 14 novembre 1962 relatif à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques, ainsi que les copies de tous les textes complémentaires ou modificatifs.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 26

En vigueur étendu

1° Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales, notamment en examinant avec bienveillance les demandes d'aménagements d'horaires individuels émanant de jeunes salariés désireux de compléter leur formation en assistant à des cours professionnels.

2° Nul ne peut être considéré comme apprenti s'il n'est pas sous contrat d'apprentissage écrit, établi dans les conditions et les formes prescrites par la loi.

La présente convention visant une grande diversité d'industries, les problèmes d'apprentissage sont réglés dans chaque entreprise, conformément au titre Ier du code du travail.

Les employeurs s'engagent à donner à l'apprenti une formation méthodique et complète lui permettant d'accéder à un métier exercé par un professionnel qualifié et pouvant être constatée par un certificat d'aptitude professionnelle.

Licenciements

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 avril 1981 étendu par arrêté du 30 juillet 1981 JONC 15 septembre 1981.

Les licenciements collectifs et individuels seront réglés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Préavis

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave caractérisée ou de force majeure, la durée du préavis que devra respecter la partie qui prendra l'initiative de la rupture est fixée par la loi et dans les avenants particuliers.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité dont le montant est fixé dans les avenants.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans les conditions définies dans les avenants particuliers.

Les heures d'absence seront déterminées par entente entre les intéressés, et si l'entente ne peut se faire chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu. Ces heures pourront être bloquées si les parties y consentent.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir des dispositions prévues aux deux alinéas précédents.

Si le préavis est donné pendant la période de congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir après le retour du congé de celui-ci.

Retraite complémentaire des non-cadre

Article 29

En vigueur étendu

Les entreprises devront adhérer, avec effet au 1er janvier 1961, à une institution de retraite complémentaire par répartition.

Le choix du régime sera fait par accords collectifs régionaux ou locaux. La même procédure sera suivie en ce qui concerne le taux de la cotisation, dans le cadre du règlement des caisses.

Les accords régionaux ou locaux prévus à l'alinéa précédent devront toutefois respecter les situations acquises à la date de leur signature.

En cas d'établissements multiples, les entreprises pourront adopter pour l'ensemble de leur personnel le régime appliqué à leur établissement principal.

Seront affiliés obligatoirement au régime tous les salariés de l'entreprise non bénéficiaires du régime de retraite des cadres en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947.

Toutefois, les bénéficiaires de l'article 36 de l'annexe I de la convention précitée ne seront obligatoirement affiliés que sous réserve qu'il n'y ait pas cumul de cotisation sur la tranche de salaires dépassant le plafond de la sécurité sociale.

Indemnité de départ en retraite

Article 29 bis

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

a) La résiliation du contrat de travail lorsque le salarié a atteint ou dépassé l'âge de 65 ans ne sera considérée ni comme un licenciement ni comme une démission au regard de la présente convention.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à 50 % de l'indemnité de licenciement prévue par les avenants de la convention collective qu'il aurait reçue s'il avait été congédié.

Cette indemnité de départ ne sera due qu'au salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où il atteint l'âge de 65 ans.

Si le salarié n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise il percevra l'indemnité minimum légale.

Dans tous les cas l'indemnité de départ versée à un salarié ayant atteint ou dépassé l'âge de 65 ans ne pourra être inférieure à l'indemnité minimum légale.

b) Une indemnité d'égal montant à celle prévue au deuxième alinéa du a ci-dessus sera attribuée au salarié ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et âgé de moins de 65 ans ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et quittant volontairement celle-ci pour faire valoir ses droits à la retraite en application de l'ordonnance du 26 mars 1982 (art. L. 331, L. 342-2 et L. 342-3 du code de la sécurité sociale).

Dans le cas où le salarié âgé de moins de 65 ans n'a pas au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit l'indemnité minimale prévue par les textes en vigueur.

c) Lorsque la rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 65 ans ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et pouvant bénéficier de la retraite à taux plein résulte de l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement prévue par les avenants particuliers.

Aucune des indemnités prévues aux alinéas précédents n'est due en cas de licenciement prononcé en raison d'une faute grave.

Dans tous les cas prévus aux alinéas précédents le préavis prévu par les avenants particuliers de la convention collective devra être respecté sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Voir le commentaire du c) par la décision de la CNPI du 20 avril 2004.

Voir le commentaire du c) par la décision de la CNPI du 20 avril 2004.

Commissions paritaires d'interprétation, de classification et de conciliation

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15 octobre 1979 étendu par arrêté du 22 février 1980 JONC 23 mars 1980.

1° Commission paritaire nationale d'interprétation

Il est institué une " commission paritaire nationale d'interprétation " chargée de donner son avis sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Cette commission est composée comme suit :

a) Un représentant de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

b) Un nombre de délégués patronaux égal à celui des représentants de salariés.

La présidence de la commission sera assurée par roulement alternativement par un délégué patronal et un représentant des salariés.

La commission examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant de l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

L'union des syndicats de la transformation des matières plastiques, régulièrement saisie d'une demande d'interprétation, devra réunir la commission pour lui permettre de statuer dans un délai d'un mois.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les délégués, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

2° Commission paritaire nationale de classification

Il est institué une commission paritaire nationale de classification dont la composition et les règles de fonctionnement sont les mêmes que celles de la commission paritaire nationale d'interprétation prévue au paragraphe 1er et dont l'objet est d'examiner les difficultés qui pourraient se présenter pour le classement des emplois.

3° Commissions régionales et nationales de conciliation

Les parties contractantes s'engagent, avant toute mesure de grève ou de lock-out, à soumettre à la procédure de conciliation ci-dessous prévue, les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention.

a) Commissions régionales :

Des commissions paritaires de conciliation seront constituées régionalement dans le cadre de chaque chambre syndicale patronale.

Ces commissions seront composées :

- pour les salariés, d'un représentant de chacune des organisations signataires ;

- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par la chambre syndicale régionale compétente.

La chambre syndicale patronale compétente, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans les plus courts délais, la commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de cinq jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par lettre recommandée.

b) Commission nationale :

S'il n'existe pas de commission régionale de conciliation ou si la commission régionale ne parvient pas à régler à l'amiable le différend qui lui est soumis, celui-ci sera soumis à la commission nationale de conciliation.

Dans le deuxième cas, la commission régionale de conciliation devra saisir la commission nationale de conciliation dans les 24 heures qui suivent le procès-verbal de non-conciliation.

La commission nationale de conciliation siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés, d'un représentant de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants.

L'union des syndicats de la transformation des matières plastiques, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans les plus courts délais, la commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de 10 jours francs à dater du jour où l'union des syndicats de la transformation des matières plastiques aura été saisie par lettre recommandée.

c) Grève, lock-out :

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de grève ou de lock-out ne pourra intervenir.

d) Litiges individuels :

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aura toujours la faculté de saisir pour conciliation l'organisation patronale intéressée. En cas d'échec, le litige pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue ci-dessus aux paragraphes a et b.

Dépôt de la convention

Article 31

En vigueur étendu

Il sera déposé, conformément à la loi, 3 exemplaires de la présente convention au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Chacun de ces exemplaires, ainsi que ceux qui seront conservés par chacune des parties, sera revêtu de la signature des parties contractantes.

Textes Attachés

Annexe I du 9 juillet 1969 relative à la réduction de la durée de travail dans la transformation des matières plastiques

Article 1er

En vigueur étendu

1° Dans les entreprises ou ateliers dont l'horaire de travail habituel est supérieur à 48 heures par semaine, cet horaire devra être réduit de 1 heure immédiatement et d'une 2e heure à compter du 1er septembre 1969.

2° Dans les entreprises ou ateliers dont l'horaire de travail habituel est supérieur à 45 heures par semaine sans dépasser 48 heures, cet horaire devra être réduit de 1/2 heure immédiatement et d'une deuxième 1/2 heure à compter du 1er septembre 1969.

3° La réduction d'horaire devra être constatée à la fin de chaque trimestre, compte tenu de la moyenne hebdomadaire de travail au cours du trimestre considéré.

4° Pour le classement dans le plan de réduction prévu ci-dessus, l'horaire à prendre en considération est calculé sur la moyenne des horaires affichés les 12 derniers mois précédant le 1er mai 1968.

Voir également annexe III du 23 juin 1976.

Voir également annexe III du 23 juin 1976.

Article 2

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail prévue à l'article 1er pourra également être obtenue par l'octroi de jours de repos compensateurs étalés sur un trimestre civil ou regroupés à une certaine période.

Article 3

En vigueur étendu

Les réductions d'horaire prévues ci-dessus donnent lieu à une compensation de salaire égale à 66 % du salaire effectivement perdu.

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu des difficultés que rencontreraient les entreprises pour l'application du présent plan de réduction de la durée du travail, il est admis entre les parties qu'une souplesse particulière serait nécessaire dans un certain nombre de cas qui ne mettront pas en cause les principes de base de l'accord.

De tels cas seront réglés au sein des entreprises concernées par voie d'accord avec les délégués du personnel, du comité d'entreprise et les délégués syndicaux.

Article 5

En vigueur étendu

En cas de pénurie sensible de main-d'oeuvre, les parties signataires ou leurs représentants locaux se réuniront pour apporter toute adaptation utile au présent accord.

Article 6

En vigueur étendu

La présente annexe s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 (art. 1er modifié des clauses générales).

Annexe II du 5 novembre 1969 relative à la sécurité de l'emploi

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la transformation des matières plastiques

Article 1

En vigueur étendu

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités tant de contribuer à la sécurité de l'emploi que d'éviter ou, à défaut, de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi de la transformation des matières plastiques.

Article 2

En vigueur étendu

Cette commission comprend 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent avenant et un nombre de représentants égal au total des membres salariés.

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire de l'emploi se réunit au moins 3 fois par an.

Article 4

En vigueur étendu

Le groupement des syndicats engagés par la convention collective des matières plastiques assure la charge matérielle du secrétariat de la commission.

Article 5

En vigueur étendu

La mission de cette commission est celle définie par les articles 5 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. A ce titre, la commission procède, à chacune de ses réunions, à une étude :

- de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques à partir de statistiques annuelles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, d'une part, par régions de programme, et, d'autre part, par grandes branches, ces statistiques étant ventilées par taille d'entreprise et d'établissement ;

- des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu au niveau de l'établissement, de l'entreprise, de la localité ou de la région (1), elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions utiles en vue de mettre en oeuvre (1) les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

En outre, la commission paritaire nationale de l'emploi peut recevoir toute mission d'étude concernant les problèmes de l'emploi de la part de la commission paritaire nationale de la transformation des matières plastiques, à laquelle elle ne saurait se substituer.

NB (1) Au plan professionnel ou interprofessionnel.

Article 6

En vigueur étendu

La présente annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques définit les modalités d'application, dans ces industries, des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 ayant trait à l'institution de commissions professionnelles de l'emploi et prend effet à compter du 1er novembre 1969.

Elle est établie tenant compte des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de sa signature et pourra être révisée à toute époque, notamment au cas où des changements seraient apportés à ces dispositions.

Article 7

En vigueur étendu

Le texte de la présente annexe sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément aux dispositions de l'article 31 d du livre 1er du code du travail.

Annexe III du 23 juin 1976 relative à la réduction de la durée du travail

Article 1er

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire affiché dans chaque établissement, atelier ou service doit être au maximum de :

- 46 heures à compter du 1er juillet 1976 et jusqu'au 31 décembre 1976 ;
- 44 heures trente à compter du 1er janvier 1977 et jusqu'au 30 juin 1977 ;
- 43 heures à compter du 1er juillet 1977 et jusqu'au 31 décembre 1977 ;
- 42 heures à compter du 1er janvier 1978 et jusqu'au 30 juin 1978 ;
- 41 heures à compter du 1er juillet 1978 et jusqu'au 31 décembre 1978 ;
- 40 heures à compter du 1er janvier 1979.

Article 2
En vigueur étendu

En cas de nécessité exceptionnelle, des heures peuvent être effectuées de façon temporaire au-delà de l'horaire hebdomadaire maximum résultant des dispositions de l'article 1er, sous réserve de l'avis favorable du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel et de l'autorisation de l'inspection du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Une compensation est accordée aux salariés ayant subi une réduction d'horaire par rapport à un horaire de référence tel que défini à l'article 4, dans la limite de la différence entre cet horaire de référence et l'horaire maximum fixé à l'article 1er.

Article 4
En vigueur étendu

L'horaire de référence est l'horaire hebdomadaire affiché dans l'établissement, l'atelier ou le service pendant les périodes ci-après :

- a) Pour les établissements créés avant le 1er janvier 1975 : celle des trois années civiles suivantes : 1973, 1974, 1975, durant laquelle l'horaire affiché a été le plus élevé ;
- b) Pour les établissements créés entre le 31 décembre 1974 et le 1er juillet 1976 : celle des 3 semestres civils suivants : premier de l'année 1975, second de l'année 1975, premier de l'année 1976 durant lequel l'horaire affiché a été le plus élevé ;
- c) Pour les établissements créés après le 30 juin 1976 : la période comprise entre les deux étapes de réduction d'horaire suivant la date à laquelle a été créé l'établissement.

En cas de variation de l'horaire affiché au cours des périodes de référence définies en a, b et c, l'horaire de référence est la moyenne pondérée des horaires affichés durant la période considérée.

Article 5
En vigueur étendu

La compensation prévue à l'article 3 est calculée sur les bases suivantes :

- nombre d'heures tel que défini à cet article 3 ;
- rémunération ramenée à l'heure (à l'exclusion des éléments de rémunération ayant un caractère de remboursement de frais) ;
- majoration pour heures supplémentaires au taux uniforme de 25 % qu'elles se situent en deça ou au-delà de 48 heures par semaine.

Les compensations déjà accordées au titre des réductions d'horaire depuis la période ayant servi à déterminer l'horaire de référence tel qu'indiqué à l'article 4 s'imputent sur cette compensation.

Article 6
En vigueur étendu

Lorsque la compensation est intégrée dans le salaire, il en est fait, une fois pour toutes et au moment de cette intégration, notification écrite aux intéressés par tout moyen approprié.

Article 7
En vigueur étendu

Toute adaptation du présent accord qui s'avérerait nécessaire à l'échelon de l'établissement est subordonnée à la conclusion d'un accord entre l'employeur et les représentants, au niveau de l'établissement, des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national.

Annexe IV du 5 juin 1990 relative à la formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Les CHSCT sont régis par les dispositions légales et réglementaires, lesquelles s'appliquent de plein droit aux établissements dont l'effectif atteint, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, au moins 50 salariés.

Le CHSCT est composé de :

-l'employeur ou de son représentant ;

-une délégation salariale élue par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

L'article R. 236-1 (décret du 23 août 1983) fixe ainsi le nombre des membres de cette délégation salariale :

EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	NOMBRE DE SALARIES
50 à 190	3 dont 1 AM ou 1 cadre
200 à 499	4 dont 1 AM ou 1 cadre
500 à 1 499	6 dont 2 AM ou cadre
1 500 et plus	9 dont 3 AM ou cadre

Le nombre des membres de la délégation salariale, bénéficiaires de la formation, est fixé comme suit :

EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	NOMBRE DE SALARIES
50 à 190	2 dont 1 AM ou 1 cadre
200 à 299	3 dont 1 AM ou 1 cadre
300 à 499	4 dont 1 AM ou cadre
500 à 1 499	6 dont 2 AM ou cadre
1 500 et plus	9 dont 3 AM ou cadre

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

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

Le présent avenant fixe les modalités d'application de cette formation pour les établissements de 50 à 299 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Dans les établissements industriels occupant au moins 50 salariés et moins de 300, chaque membre du CHS-CT bénéficie du droit à un congé de formation d'une durée maximum de 5 jours ouvrables pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur.

Dans les autres établissements occupant au moins 50 salariés et moins de 300, chaque membre du CHS-CT bénéficie du droit à un congé de formation d'une durée maximum de 3 jours ouvrables pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur.

Article 3

En vigueur étendu

Cette formation est dispensée en 1 fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur décident d'un commun accord qu'elle sera effectuée en 2 fois.

Article 4

En vigueur étendu

Cette formation est dispensée 1 fois pour toutes à chacun des bénéficiaires.

Article 5
En vigueur étendu

La durée de cette formation est imputée par priorité sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 6
En vigueur étendu

Les frais de transport, de séjour et les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise conformément aux dispositions du décret n° 84-981 du 2 novembre 1984 soit :

- les frais de déplacement du siège de l'établissement au lieu de formation sont pris en charge par l'entreprise à concurrence du tarif de 2ème classe de la SNCF pour le trajet le plus direct, ou selon les usages en vigueur dans l'entreprise ;

- les frais de séjour sont également pris en charge par l'entreprise à concurrence de l'indemnité de mission accordée au personnel civil de l'Etat ;

- Le coût de la formation est pris en charge par l'entreprise à hauteur, par jour et par stagiaire, d'une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes, selon la législation en vigueur.

Article 7
En vigueur étendu

La demande de formation doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage, et ce par exception aux règles prévues à l'article 5 (1°) des clauses générales de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques.

La formation doit se dérouler si possible au début du mandat.

La formation est dispensée obligatoirement par les organismes habilités au sens de l'article L.434-10, alinéa 1er du code du travail.

Le choix de l'organisme de formation appartient au bénéficiaire de celle-ci.

Article 8
En vigueur étendu

Dans les établissements occupant 50 salariés au plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres du CHS-CT, en l'absence de ce comité.

Ils bénéficient dans ce cas de la même formation, étant précisé que le nombre des bénéficiaires ne peut excéder celui prévu par la loi en cas de constitution d'un CHS-CT.

Les délégués du personnel désigneront ceux d'entre eux ayant droit à la formation. En cas de désaccord, ces derniers seront désignés compte tenu du nombre de voix obtenues lors des dernières élections.

Article 9
En vigueur étendu

Les chiffres et effectifs cités dans les articles de cet avenant sont ceux actuellement fixés par la loi et sont susceptibles de modifications.

Article 10
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à des dispositions plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent accord est annexé aux clauses générales de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques (annexe IV).

Annexe VIII : Clauses communes - Accord du 17 juin 2005

Fédération de la plasturgie.

CMTE-CFTC ;
Fédération chimie-énergie CFDT ;
Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ;

Preambule

En vigueur étendu

Au terme du présent accord, les parties signataires entendent remplacer, modifier et compléter des articles des clauses générales, des avenants Collaborateurs, Seine et Seine-et-Oise, Cadres et Personnel d'encadrement de la convention collective nationale de la plasturgie.

Ces adaptations sont rendues nécessaires suite à la signature de l'accord de classification du 16 décembre 2004.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la plasturgie ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Conditions d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessous du présent accord s'appliqueront dans les entreprises ou établissements dès l'instant où ceux-ci ont mis en place l'accord de classifications de la branche signé le 16 décembre 2004.

Collèges électoraux

Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe " Collèges électoraux " de l'article 6 " Délégués du personnel " des clauses générales est remplacé par l'article 2 " Collèges électoraux " de l'annexe V de l'accord du 16 décembre 2004 sur les classifications.

(voir cet article)

Préavis

Article 4

En vigueur étendu

L'intitulé des articles 28 des clauses générales et 7 de l'accord du 30 octobre 1990 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans la plasturgie " Délai-congé " est remplacé par " Préavis ".

Le terme " Délai-congé " est remplacé par le terme " Préavis " dans le contenu des articles 28 et 29 bis des clauses générales, 7 de l'accord du 30 octobre 1990, 16 de l'avenant Collaborateurs, 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise et 9 de l'avenant Cadres.

Domaine d'application de l'avenant Collaborateurs

Article 5

En vigueur étendu

L'article 1er " Domaine d'application " de l'avenant Collaborateurs du 15 mai 1991 est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Période d'essai - Avenant Collaborateurs

Article 6

En vigueur étendu

L'article 3 " Période d'essai " de l'avenant Collaborateurs du 15 mai 1991 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Préavis - Avenant Collaborateurs

Article 7 En vigueur étendu

L'intitulé de l'article 15 " Délai-congé " de l'avenant Collaborateurs du 15 mai 1991 est remplacé par " Préavis ".

Le contenu de l'article 15 " Délai-congé " est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Domaine d'application de l'avenant Cadres

Article 8 En vigueur étendu

L'article 1er " Domaine d'application " de l'avenant Cadres du 17 décembre 1992 est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Période d'essai - Avenant Cadres

Article 9 En vigueur étendu

L'article 3 " Période d'essai " de l'avenant Cadres du 17 décembre 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Préavis - Avenant Cadres

Article 10 En vigueur étendu

L'intitulé de l'article 8 " Délai-congé " de l'avenant Cadres du 17 décembre 1992 est remplacé par " Préavis ".

Le contenu de l'article 8 " Délai-congé " est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Domaine d'application de l'avenant Personnel d'encadrement

Article 11 En vigueur étendu

L'article 1er " Définition du personnel d'encadrement " de l'avenant Personnel d'encadrement du 1er novembre 1984 est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Promotion interne

Article 12 En vigueur étendu

Il est ajouté un article 12 bis aux clauses générales dont les dispositions sont les suivantes :

(voir cet article)

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 13 En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe VIII des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature sous réserve du respect de l'application de l'article 2 du présent accord. L'accord sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Fait à Paris, le 17 juin 2005.

Avenant du 1er juillet 1967 relatif au personnel relevant de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques

Domaine d'application

Article 1er En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer certaines dispositions particulières applicables aux ouvriers et agents de maîtrise travaillant dans les établissements dont l'activité principale relève de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques (partie du groupe 615 de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE).

Classification des emplois d'ouvriers de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques

Article 2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15 octobre 1979 étendu par arrêté du 22 février 1980 JONC 23 mars 1980.

Déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service d'ouvriers de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques.

NB : (1) Voir avenant du 15 octobre 1979 concernant les classifications.

Déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service d'ouvriers de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques

Article 3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 septembre 1981 étendu par arrêté du 25 janvier 1982 JONC 23 février 1982.

A. - Distinction entre petits et grands déplacements

On distingue entre les petits et les grands déplacements :

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas l'ouvrier dans l'impossibilité de regagner journallement son domicile, sans allongement exagéré de l'horaire journalier.

Les grands déplacements sont ceux qui ne permettent pas à l'ouvrier de regagner journallement son domicile.

B. - Petits déplacements

1° Frais de déplacements :

Il n'est prévu aucune indemnité lorsque le déplacement à effectuer n'entraîne pour l'ouvrier aucune dépense supplémentaire par rapport à son trajet habituel pour se rendre au lieu de travail. Dans le cas contraire, les dépenses supplémentaires occasionnées à l'ouvrier par son déplacement lui sont remboursées sur la base du tarif de 2e classe de la Société nationale des chemins de fer français ou du transport public existant.

2° Indemnisation du temps passé au transport :

Il n'est prévu aucune indemnité lorsque le déplacement à effectuer n'est pas d'une durée plus longue que celle du trajet habituel de l'ouvrier pour se rendre à son entreprise.

Dans le cas contraire : si le temps supplémentaire de transport est compris dans l'horaire habituel de travail, il est considéré comme travail effectif et rémunéré comme tel.

Si le temps de transport n'est pas compris dans l'horaire de travail, il donne lieu de préférence à récupération, ou, à défaut, à une indemnité calculée sur la base du salaire horaire de base de l'intéressé et du temps supplémentaire de déplacement considéré comme normal.

Aucune indemnité n'est due lorsque le salarié a été embauché sur le lieu de travail.

3° Indemnité de repas :

Si du fait du déplacement l'ouvrier ne peut se rendre pour déjeuner au lieu où il prend habituellement son repas de midi, il lui est alloué pour ce repas une indemnité compensatrice, dite indemnité de repas, égale à 4 fois le minimum garanti.

L'indemnité de repas n'est pas due si l'ouvrier a été embauché sur le lieu de travail ou s'il bénéficie de la fourniture gratuite du repas.

C. - Grands déplacements

1° Mode de transport :

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de

l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

2° Frais de déplacement :

Les frais du trajet effectué par l'un des moyens de transport tel que défini ci-dessus seront remboursés par l'employeur sur justificatif.

3° Indemnisation du temps passé au transport :

L'indemnisation du temps passé au transport est basée sur le temps réel mis au déplacement par les moyens choisis.

Si le temps de voyage est compris dans l'horaire habituel de travail il est considéré comme travail effectif et rémunéré comme tel ; si le temps de voyage n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail, il donne lieu à une indemnité calculée sur la base du salaire horaire de base de l'intéressé et n'entre pas dans le décompte des heures travaillées pour le calcul des heures supplémentaires.

Au cas où le déplacement s'effectue un dimanche, les heures de voyage donnent lieu soit à une majoration de 25 %, soit à récupération.

4° Frais de séjour :

Les frais de séjour sont, suivant les cas particuliers, remboursés sur état ou remboursés sur une base fixée forfaitairement après accord entre l'employeur et les salariés intéressés.

Le salarié bénéficie en outre d'une indemnité journalière dite de petits frais supplémentaires, égale à 3 fois le minimum garanti.

D. - Cas où l'ouvrier utilise son véhicule personnel

ou voyage par avion

1° Véhicule personnel :

Lorsque, en accord avec l'employeur, l'ouvrier utilise son véhicule personnel pour un petit ou un grand déplacement, l'employeur doit soit souscrire une assurance complémentaire " affaires ", soit vérifier que le véhicule de l'ouvrier est assuré convenablement pour la durée de la mission.

Dans ce dernier cas, l'employeur lui rembourse le montant de ce supplément de couverture, sur justificatif.

Les autres frais de véhicule sont remboursés à l'ouvrier par l'employeur sur les bases généralement admises.

2° Avion :

Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à 3 fois la rémunération de l'année précédente.

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er janvier 1982.

Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'ouvrier pour un montant égal à trois fois la rémunération de l'année précédente. Le montant de la prime sera remboursé à l'intéressé par l'employeur.

Agents de maîtrise

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 8 septembre 1981 étendu par arrêté du 25 janvier 1982 JONC 23 février 1982.

Les dispositions ci-dessus relatives aux déplacements des ouvriers sont applicables également aux déplacements des agents de maîtrise.

Avantages acquis

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant ne peut être en aucun cas une cause de restriction des avantages acquis antérieurement à la date de sa signature par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent avenant prennent effet du 15 juillet 1967.

Annexe XI : Accord du 28 juin 2011 relatif à la prime d'ancienneté

FP.

CFDT ;

CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

FNPEC CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties de conclure un accord spécifique sur la prime d'ancienneté afin de séparer cette thématique de l'accord de salaires. Le présent accord abroge :

- l'article 14 de l'avenant « Collaborateurs » du 15 mai 1991 ;
- l'article 1er de l'avenant pour la Seine et la Seine-et-Oise du 1er juillet 1960 ;
- l'article 6 de l'accord du 25 février 2010 sur une grille de salaires plasturgie et l'article 5 de l'accord du 8 décembre 2010 sur une grille de salaires plasturgie.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 14 de l'avenant « collaborateurs » du 15 mai 1991 est dorénavant rédigé de la façon suivante :

« Article 14

Prime d'ancienneté

Article 14.1

Principe de déconnexion de la prime d'ancienneté

Le mode de calcul de la prime d'ancienneté est déconnecté des salaires minima de branche.

Article 14.2

Mode de calcul de la prime d'ancienneté et maintien du montant de la prime ancienneté acquise

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur un pourcentage à hauteur de 0,80 % du salaire de base par année d'ancienneté incluant le différentiel RTT s'il existe, et ce en fonction des pas de progression pluriannuels visés à l'article 14.3.

A la date d'application de l'accord de branche dans l'entreprise ou l'établissement, les collaborateurs bénéficiant d'une prime d'ancienneté, basée sur l'ancien mode de calcul conventionnel, supérieure à la prime d'ancienneté calculée sur le nouveau mode de calcul proposé, en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à raccordement.

Article 14.3

Progression de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en prenant en compte les pas de progression pluriannuels suivants :

- 3 ans ;
- 6 ans ;
- 9 ans ;
- 12 ans ;
- 15 ans. »

Article 5
En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant du 1er juillet 1960 est dorénavant rédigé de la façon suivante :

« Article 1er
Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant "Collaborateurs »". »

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe XI des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie. Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa date de signature et sera soumis à la procédure d'extension.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.
Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Avenant du 1er novembre 1984 relatif aux dispositions particulières au personnel d'encadrement

La fédération nationale des industries de transformation des matières plastiques (UNIMAP),

La fédération unifiée des industries chimiques CFDT ;

La fédération des industries chimiques CFTC ;

La fédération nationale des cadres de la chimie CGC ;

La fédération nationale des travailleurs de la transformation des matières plastiques CGT ;

La fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, de la chimie, du pétrole, des plastiques et du verre CGT-FO,

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement s'applique dans toutes les entreprises de la profession et pour toutes les catégories de personnel définies à l'article 1er du présent avenant.

Définition du personnel d'encadrement

Article 1er
En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 11 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Le personnel d'encadrement des entreprises de la plasturgie est constitué par :

- les salariés relevant de l'avenant Cadres de la présente convention collective ;
- les salariés relevant de l'avenant Collaborateurs du coefficient 800 au coefficient 830.

Responsabilités particulières de l'encadrement de commandement et d'animation

Article 2
En vigueur étendu

La nature et l'étendue des responsabilités confiées au personnel d'encadrement (telles que formation des salariés, information et communication, hygiène et sécurité, etc.) ainsi que les moyens mis à sa disposition en vue de les assumer sont définis au sein de chaque entreprise ou établissement, dans le cadre des dispositions de l'accord de classification du 15 octobre 1979.

Le personnel d'encadrement a l'exclusivité des missions définies par cet accord. L'existence de toute hiérarchie parallèle est, de ce fait, inconcevable.

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé, en liaison avec les instructions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en oeuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du personnel d'encadrement concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement à l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation qui devra autant que possible être défini par écrit.

Le contenu spécifique de la fonction de commandement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de législation sociale, de sécurité, en particulier sur la nature des produits utilisés et leur mode d'utilisation.

Information et concertation

Article 3 En vigueur étendu

Il est de la mission du personnel d'encadrement d'assurer la circulation de l'information.

Pour lui permettre d'assumer cette responsabilité, il doit disposer en temps utile d'une information suffisamment large et diversifiée.

D'une part, il a la charge de diffuser cette information et d'en expliquer les points difficiles ; d'autre part, il lui appartient de faire remonter auprès de sa hiérarchie toutes remarques concernant la marche de l'entreprise.

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise.

Formation

Article 4 En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

La profession réaffirme l'importance de la formation reçue (maintien de la compétence, acquisition de connaissances nouvelles) et donnée (formation des salariés).

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir, en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues au paragraphe IV de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Evolution de carrière

Article 5 En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités, ainsi que la valorisation de ses possibilités professionnelles, directement liée aux besoins et aux perspectives de développement de l'entreprise.

Les entreprises développeront la pratique d'entretiens individuels entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

Horaires de travail

Article 6 En vigueur étendu

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités d'application de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à sa situation.

Les contraintes plus grandes que supporte occasionnellement le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

Non-concurrence

Article 7

En vigueur étendu

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Les modalités des clauses de non-concurrence sont précisées dans le contrat de travail, ou par accord ultérieur écrit, étant entendu qu'elles sont limitées dans le temps, dans l'espace et quant à leur champ d'application professionnel.

Tout contrat de travail établi à compter de la date d'extension du présent accord devra en outre déterminer la contrepartie financière desdites clauses.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, sous réserve de notifier cette renonciation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au salarié dans le délai de 1 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture.

Cet article ne s'applique pas aux contrats en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Obligation de discrétion et secret de fabrique

Article 8

En vigueur étendu

Compte tenu des informations dont il dispose, le personnel d'encadrement est tenu à une obligation de discrétion et, le cas échéant, au secret de fabrique, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie. Il s'interdit de révéler à quiconque, même après la rupture du contrat de travail, des renseignements relatifs aux opérations financières, industrielles, techniques, commerciales ou autres de la société, dont il aurait eu connaissance.

Invention des salariés

Article 9

En vigueur étendu

a) Invention dans le cadre de la fonction effective d'un salarié membre de l'encadrement :

- les inventions faites par les salariés dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur ;

- si une invention donne lieu à un dépôt de brevet par l'entreprise, le nom du salarié, sauf opposition de celui-ci, doit être mentionné dans la demande de brevet en France et à l'étranger, ainsi que dans les notes ou publications relatives à ce brevet ;

- lorsqu'une invention brevetée dont un salarié est à l'origine dans le cadre de la tâche qui lui est confiée présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise ou l'une de ses filiales, et dans la mesure où elle est exploitée, l'inventeur se verra attribuer une gratification en rapport avec l'intérêt de l'invention, et ceci, même si celui-ci n'est plus au service de l'employeur ;

- une invention non brevetée, si elle entraîne un avantage notoire pour l'entreprise pourra donner lieu au versement à l'inventeur d'une gratification ;

- pour la détermination du montant de cette gratification, l'intéressé sera tenu au courant des éléments pris en compte et de leurs modalités d'appréciation ; ce montant sera fonction, en premier lieu, de l'intérêt économique de l'invention pour l'entreprise, et ensuite de la contribution personnelle et originale de l'inventeur.

b) Invention n'entrant pas dans le cadre de la fonction effective du salarié membre de l'encadrement :

- l'employeur peut se faire attribuer, dans les conditions légales, la propriété ou la jouissance des droits attachés à cette invention ;

- le salarié recevra un juste prix déterminé par accord amiable avec l'employeur. A défaut d'accord, il sera fait application de l'article 68 bis de la loi du 2 janvier 1968.

c) Invention hors missions et hors activité de l'entreprise :

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

Les dispositions du présent article s'appliquent au co-auteur éventuel de l'invention.

L'article 8 de l'avenant " Cadres " de la convention collective est abrogé.

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à sa date d'extension.

Avenant Seine et Seine et Oise

L'union des syndicats de la transformation des matières plastiques,

La fédération des industries chimiques CFTC ;

La fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes CGC ;

La fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois (section fédérale du bois) CGT-FO et la section fédérale des matières plastiques des industries chimiques CGT-FO ;

Le syndicat général des travailleurs du bois et parties similaires (section transformation de la matière plastique) CGT ;

Le syndicat national autonome des plastiques,

Ouvriers

Prime d'ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

La prime d'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant "Collaborateurs".

Indemnité de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 septembre 1981 étendu par arrêté du 25 janvier 1982 JORF 23 février 1982.

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 13 de l'avenant "Collaborateurs".

Collaborateurs

Maladies et accidents

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 septembre 1981 étendu par arrêté du 25 janvier 1982 JORF 23 février 1982.

Le collaborateur, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'un arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie dûment justifié, bénéficiera d'une indemnisation égale au montant de son traitement pendant les 45 premiers jours de l'interruption et à 75 % de ce traitement pendant la période suivante de 60 jours.

Ces allocations sont réduites du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Elles sont également réduites des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

Au cours d'une même année civile, le total des périodes indemnisées ne pourra excéder cent cinq jours, dont 45 à 100 % et 60 à 75 %. L'application de cette disposition pourra conduire à indemniser à 75 % un congé maladie ou accident, alors qu'aucune indemnisation à plein tarif n'aura été versée pour cet arrêt de travail.

Les périodes d'indemnisation de 45 et 60 jours prévues ci-dessus sont portées respectivement à 60 et 75 jours après 5 ans d'ancienneté. Il est tenu compte, pour la durée de l'indemnisation, de la date du début de l'arrêt de travail.

Pour l'appréciation des périodes d'indemnisation, il n'est fait aucune distinction entre les jours ouvrables et les jours non ouvrables.

Les allocations, versées dans les mêmes conditions que les salaires, sont calculées sur la base des appointements perçus par le collaborateur au cours du dernier mois civil ayant précédé l'interruption de travail, y compris les primes d'ancienneté et les majorations pour heures supplémentaires, mais à l'exclusion de tout autre élément de salaire.

L'ensemble de ces dispositions est applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Toutefois, dans le cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa 1er n'est pas exigée.

Indemnité de licenciement

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés avant l'âge normal de la retraite, et à partir de 2 ans d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les collaborateurs ayant au moins 2 ans et moins de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité se calcule à raison de 1/10 de mois par année de présence.

Pour ceux ayant au moins 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement se calcule à raison de 3/10 du gain mensuel par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont ceux gagnés par le collaborateur dans le mois civil précédant la notification du congédiement, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des gains des 3 derniers mois.

Le cas échéant, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Il sera tenu compte, dans le calcul de l'ancienneté, de la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué. Les demi-années incomplètes ne seront pas prises en considération.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute du collaborateur.

Résiliation des conventions collectives de 1951

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 18 mai 1976 étendu par arrêté du 10 août 1976 JORF 20 août 1976 rectificatif 1976-09-17.

Il est convenu, entre les parties, que la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, complétée par le présent avenant, remplace et annule pour la région parisienne (Seine et Seine-et-Oise), les conventions collectives régionales "Ouvriers" et "Collaborateurs" signées respectivement les 24 juillet 1951 et 24 novembre 1951.

Accord du 10 janvier 1987 relatif à la mobilité en France métropolitaine

[En vigueur étendu](#)

La mobilité à titre individuel s'entend comme la mutation du fait de l'employeur, d'un établissement à un autre situé en France métropolitaine, appartenant à la même entreprise, et entraînant nécessairement le changement de résidence du salarié.

Cette mobilité constitue dans un certain nombre de cas un développement de carrière et peut être un élément de maintien de l'emploi, notamment dans le cadre de restructuration ou de transfert d'activité.

Les parties signataires constatent l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés, mais conscientes de la diversité des situations et des difficultés d'application, expriment leur volonté par le présent accord de définir un certain nombre d'éléments favorisant sa mise en oeuvre.

Si la nature du ou des postes à pourvoir le permet, il sera fait appel en priorité aux volontaires remplissant les conditions requises.

Dans tous les cas l'employeur s'efforcera de tenir compte du contexte familial des salariés à l'occasion de leur mutation.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'une mutation est envisagée, il est procédé à une information préalable dans le cadre d'un entretien portant notamment sur le lieu d'affectation proposé, le poste offert et son contenu, la date de prise de fonction, la convention collective, le régime de retraite et de prévoyance, la rémunération, la qualification. En dehors des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de proposer un poste de même niveau.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Avant de donner sa réponse le salarié a droit à un déplacement avec son conjoint au lieu de sa nouvelle affectation, dont la durée sur place sera d'au moins 1 journée.

Le salarié pourra visiter les locaux de travail.

A cette occasion une information sera donnée sur l'environnement, notamment les écoles, les transports et le logement.

Les frais de transport et de séjour seront à la charge de l'employeur selon le tarif SNCF 2e classe pour le trajet le plus direct ou dans les conditions habituelles de prise en charge des frais de déplacement en usage dans l'entreprise. Il sera procédé au règlement direct de ces frais.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Ces éléments feront l'objet d'une confirmation écrite dans les meilleurs délais.

Le salarié bénéficiera pour donner sa réponse de 15 jours à compter de la date de cette confirmation.

Article 4

En vigueur étendu

Dans certains cas le refus du salarié pourra entraîner la rupture du contrat de travail.

Cette rupture incombera au salarié si le contrat de travail comportait une clause de mobilité justifiée par l'emploi considéré et applicable à la mutation envisagée.

En revanche, en l'absence d'une telle clause, la rupture sera le fait de l'employeur qui devra respecter les règles applicables au licenciement.

Article 5

En vigueur étendu

1. Les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) seront pris en charge par l'entreprise et versés directement par celle-ci dans la limite du tarif SNCF 2e classe pour le trajet le plus direct, ou selon les conditions habituelles en vigueur dans l'entreprise.

2. Les modalités du déménagement du mobilier de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit), c'est-à-dire le choix de l'entreprise de déménagement, la date, etc., feront l'objet d'un accord préalable entre les parties.

A défaut d'accord, l'employeur sélectionnera lui-même l'entreprise de déménagement.

Si le salarié peut bénéficier d'une prime de déménagement accordée par la caisse d'allocations familiales, cette prime sera reversée à l'employeur, lequel règle directement les frais de déménagement.

Les frais inhérents à l'emménagement seront remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite de MIG. × 150, sauf conditions habituelles plus favorables de prise en charge par l'entreprise.

Le délai de présentation des différents justificatifs est de 3 mois à dater du transfert.

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, verrait son contrat de travail résilié pour cas de force majeure ou de licenciement dans un délai de 6 mois et en l'absence de faute grave aura droit au remboursement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu, dans la limite d'une distance équivalente comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) ainsi que les frais de déménagement.

Accord du 30 octobre 1990 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés

Fédération de la plasturgie ;

Fédération nationale des cadres de la chimie CGC ;

Fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, de la chimie, du pétrole, du plastique et du verre CGT-FO ;

Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT.

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984, les parties signataires marquent leur volonté commune de susciter une action volontaire pour faciliter l'insertion, la réinsertion et les conditions de travail des travailleurs handicapés.

Dans la perspective du développement de l'évolution technologique, l'objectif du présent accord est donc d'inciter les entreprises à utiliser les techniques de gestion du personnel et d'ergonomie pour l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de formation ou d'adaptation aux nouvelles technologies tenant compte des salariés handicapés, tant au niveau des postes de production qu'au niveau des postes administratifs.

Titre Ier : Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

Application du droit commun des contrats de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Les personnes handicapées travaillant en milieu ordinaire de production ont la qualité de salariés et, en tant que tels, bénéficient des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles afférentes à cette situation.

En conséquence, les contrats de travail conclus avec les travailleurs handicapés -y compris ceux conclus au titre des emplois protégés- sont conformes aux dispositions de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, dans la mesure où elles sont compatibles avec la réglementation relative à cette catégorie de personnel.

Droits collectifs

Article 2

En vigueur étendu

Les travailleurs handicapés bénéficient, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives aux représentants du personnel.

Les salariés handicapés sont soumis dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise aux dispositions spécifiques à celle-ci. Toutefois, des dispositions particulières les concernant peuvent être prévues.

Rémunération

Article 3

En vigueur étendu

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les salaires réels des salariés handicapés ne soit pas inférieurs, à même niveau et pour un même poste, aux salaires réels minima pratiqués dans l'entreprise.

Cependant, des abattements de salaires peuvent être sollicités dans certains cas lorsque le salarié handicapé a un rendement professionnel notablement diminué. L'abattement est fixé par la COTOREP dans les limites maximales fixées par les textes en vigueur.

Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de frais supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle de l'allocation compensatrice de l'Etat prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la COTOREP.

D'autre part, en cas d'abattement de salaire, le salarié handicapé reconnu par la COTOREP peut bénéficier du complément de rémunération versé par l'Etat selon les textes en vigueur.

Titre II : Conditions de travail

Aménagement des postes de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises employant des salariés handicapés veilleront à ce que le poste de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et sanitaires de ceux-ci soient compatibles avec leur handicap.

Aménagement des conditions de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent faire bénéficier les salariés handicapés d'aménagements spécifiques du temps de travail (horaires plus souples, travail à temps partiel, limitation dans la mesure du possible du recours aux heures supplémentaires pour ces salariés, organisation du travail permettant d'éviter l'isolement des handicapés).

Aides financières

Article 3

En vigueur étendu

L'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail des salariés dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la COTOREP peut être susceptible d'une aide financière selon la législation en vigueur :

- soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés ;
- soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé ;
- soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenance d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être maintenu à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

Maladie

Article 4 En vigueur étendu

Conformément aux possibilités offertes par les textes en vigueur, les avantages prévus en cas de maladie par la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, et dans les limites de ceux-ci, s'appliquent aux salariés handicapés même en cas de rechute de l'affection invalidante.

Inaptitude au poste de travail

Article 5 En vigueur étendu

Après constat d'inaptitude au poste de travail par le médecin du travail, les salariés handicapés bénéficient des mêmes règles que l'ensemble des salariés.

Reclassement du salarié

Article 6 En vigueur étendu

Dans le cas d'une inaptitude au poste de travail dûment constatée par le médecin du travail et impossibilité de mutation par l'entreprise dans un poste de qualification et rémunération équivalentes à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer, le cas échéant, au salarié handicapé, un poste de qualification et de rémunération moindres. Dans ce cas le passage de l'ancien salaire au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la qualification nouvelle étant cependant appliquée immédiatement.

Préavis

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

En cas de licenciement la durée du préavis prévue par les avenants particuliers dans la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques est doublée pour les handicapés qui comptent pour plus de 1 unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés sans que toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 4 mois la durée totale du préavis.

La possibilité d'un maximum de 4 mois de préavis n'est ouverte qu'aux salariés handicapés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Titre III : Formation professionnelle

Droit à la formation

Article 1er En vigueur étendu

Les salariés handicapés peuvent à l'égal des autres salariés bénéficier de toutes les dispositions relatives à la formation professionnelle continue : plan de formation, congés individuels de formation et autres congés de formation. En matière d'accident de travail et de maladie professionnelle les dispositions des articles L.122-32-1 et suivant s'appliquent.

Formation en alternance

Article 2 En vigueur étendu

Les contrats de formation en alternance semblent particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle des handicapés cette formule est donc recommandée aux employeurs à l'égard de ces salariés.

Contrat de rééducation en entreprise

Article 3 En vigueur étendu

Les employeurs peuvent utiliser également le contrat de rééducation en entreprise qui a pour objectif la remise au travail des personnes qui, en raison d'un handicap, sont devenues inaptes à exercer leur profession ou ne peuvent le faire qu'après une nouvelle adaptation.

Contrat d'apprentissage

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent former également des apprentis handicapés. Dans cette mesure, ils peuvent, selon les dispositions de l'article L.119-5 du code du travail, percevoir une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Les apprentis handicapés reconnus par la COTOREP bénéficient des dispositions particulières relatives à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

Insertion professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les handicapés reconnus comme tels par la COTOREP peuvent bénéficier de contrats de retour à l'emploi présentant à côté d'un programme d'embauche et de sous-traitance un programme de formation professionnelle : conclusion de contrats individuels d'adaptation professionnelle du FNE, de contrats de rééducation professionnelle de la sécurité sociale, ouverture de stages destinés aux stagiaires des centres de rééducation professionnelle. Des aides financières à la formation professionnelle et à l'emploi sont prévues dans le cadre de ces contrats.

Titre IV : Relations avec L'AGEFIPH

Coopération avec l'AGEFIPH

unique

En vigueur étendu

La profession représentée par la fédération de la plasturgie, mettra tout en oeuvre pour faciliter les relations des entreprises avec l'AGEFIPH, dans l'objectif de développer l'emploi des salariés handicapés.

Cette coopération pourra prendre la forme d'une convention avec l'AGEFIPH.

Titre V : Rôle des représentants du personnel

Consultation des instances représentatives

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux textes en vigueur, le CCE le cas échéant, le comité d'entreprise et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur les mesures prises (conditions d'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la mise ou de la remise au travail de ces salariés.

Ces instances sont associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les moyens à mettre en oeuvre afin de favoriser leur insertion.

Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, le CCE et le comité d'entreprise constituent une commission de la formation et de l'emploi, qui est notamment chargée de s'occuper des problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés.

Selon la législation en vigueur, le comité d'entreprise - ou à défaut les délégués du personnel - doit donner son avis :

-sur les contrats de programme pluriannuel d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;

-sur la création par l'entreprise de structures de travail protégé ; -sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à effet de faciliter la mise ou la remise au travail de personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

-sur les contrats de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

Il doit avoir communication de la déclaration annuelle et des contrats d'adaptation du FNE.

Il peut prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le CHSCT, dans le cadre de l'article L. 236-2 alinéa 6 du code du travail, sera consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et particulièrement avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, des machines, notamment en conséquence de l'emploi des handicapés.

Aides financières

Article 2

En vigueur étendu

Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les charges supplémentaires d'encadrement visées au titre II du présent accord doivent être accompagnées de l'avis du CHSCT.

Titre VI : Bilan

Bilan de l'accord

unique

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan de l'emploi des handicapés dans la plasturgie dans un délai de 3 ans à partir de la date de signature du présent accord.

Avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise" Avenant du 15 mai 1991

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale des cadres de la chimie C.GC ;

Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs de la transformation des matières plastiques CGT ; Fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, du plastique et du verre CGT - FO ;

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT.

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 5 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail du personnel non cadre dont la classification est prévue dans l'accord de classifications du 16 décembre 2004.

Epreuve préliminaire

Article 2

En vigueur étendu

Lorsqu'elle s'avèrera nécessaire, l'exécution d'un essai professionnel (2 jours maximum) ne constituera pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera indemnisé au salaire minimum de la catégorie que postule l'intéressé.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

3.2. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée à :

-1 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 700 et 710 ;

-2 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 720 à 750 inclus ;

-3 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 800 à 830 inclus.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Néanmoins, la durée de la période d'essai pourra être réduite selon les dispositions prévues aux articles L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les parties signataires considèrent que pour ce qui concerne les stagiaires visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage.

La période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il y a lieu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai de décaler d'autant la date de fin de cette dernière.

3.3. Rupture du contrat pendant la période d'essai (1)

Pendant la période d'essai, chacune des parties au contrat pourra rompre librement le contrat, sans formalisme particulier, sans indemnité (sauf dispositions ci-dessous) et sans être obligé de motiver sa décision.

En cas de résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai, le salaire du mois considéré sera calculé selon le nombre d'heures effectuées et tous les éléments liés à l'activité réalisée par le salarié seront rémunérés. En outre toute journée commencée sera payée intégralement.

Lorsque l'employeur rompt le contrat après 1 mois de présence effective du salarié, ce dernier aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci est dispensé de respecter le délai de prévenance mentionné à l'article L. 1221-26 du code du travail.

(1) L'article 3.3 est étendu sous réserve que l'inexécution du délai de prévenance prévu par les dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'elle provient de l'initiative de l'employeur, ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité compensatrice conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 21 mai 2002, n° 00-42098).

(Arrêté du 26 juin 2013 - art. 1)

Travail posté

Article 4

En vigueur étendu

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite et en équipe successive (tel que les 2 X 8, les 3 X 8 ..).

Les collaborateurs travaillant de façon ininterrompue dans un poste bénéficieront de 1/2 heure d'arrêt qui leur sera payée sur la base de leur salaire réel (1).

Pour l'application du présent article, le travail effectué devra être d'un minimum de 6 heures.

(1) Avis de la commission paritaire nationale d'interprétation du 3 février 2003 : La demi-heure d'arrêt doit être rémunérée pour les salariés travaillant en équipes successives quels que soient l'organisation et le moment de la prise de la pause dès lors que l'amplitude du poste, dans le cadre de l'organisation du travail, est égale ou supérieure à 6 heures.

Contrepartie sous forme de majoration salariale due au titre du travail de nuit

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une majoration salariale égale à 12 % du salaire de base incluant le différentiel RTT s'il existe. Cette majoration sera calculée par rapport à l'horaire de nuit pratiqué par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

Les collaborateurs qui bénéficiaient d'une majoration salariale conventionnelle de branche supérieure à la nouvelle majoration définie ci-dessus en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à raccordement.

Cette majoration ne remet pas en cause les avantages éventuellement supérieurs accordés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement concernant le travail de nuit, mais ne se cumule pas avec eux (à l'exclusion de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 6).

Nota - article annulé et remplacé par l'article 4 de l'accord du 28 mai 2002.

Indemnité de panier de nuit

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie le minimum garanti (valeur au 1er janvier).

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

Nota - article annulé et remplacé par l'article 4 de l'accord du 28 mai 2002.

Travail de nuit effectué exceptionnellement

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 28 mai 2002 art. 5 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-28 étendu par arrêté du 28 mars 2003 JORF 9 avril 2003.

Lorsque l'horaire habituel du collaborateur ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures donneront lieu à une majoration de 100 %.

Cette majoration, qui se substitue aux majorations pour heures supplémentaires, est calculée sur les mêmes bases que celles-ci.

La règle du non-cumul prévue à l'alinéa précédent ne vise que les heures supplémentaires imputables au travail exceptionnel, à l'exclusion des heures supplémentaires effectuées au cours de la même semaine dans le cadre de l'horaire normal de l'intéressé.

Les mêmes conditions seront applicables lorsque le personnel travaillant normalement de nuit sera appelé à effectuer exceptionnellement en plus de son horaire normal de nuit, des travaux de jour.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Article 8

[En vigueur étendu](#)

En application des textes en vigueur, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires pour les collaborateurs peut être remplacé par un repos compensateur de 125 % - soit 1 heure 15 minutes - pour 8 premières heures et de 150 % - soit 1 heure 30 minutes - pour les heures suivantes.

Les dispositions du présent article concernant le paiement des heures supplémentaires ne font pas obstacle à l'application des textes en vigueur relatifs à l'attribution de repos compensateur (article L. 212-5-1 du code de travail).

Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Les heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches et les jours fériés légaux donneront lieu à une majoration de 100 %.

Cette majoration, qui se substitue aux majorations pour heures supplémentaires, est calculée sur les mêmes bases que celles-ci.

La règle de non-cumul prévue à l'alinéa précédent ne vise que les heures supplémentaires effectuées au cours de la même semaine dans le cadre de l'horaire normal de l'intéressé.

Indemnité de rappel

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 28 mai 2002 art. 6 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-28 étendu par arrêté du 28 mars 2003 JORF 9 avril 2003.

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout collaborateur - à l'exception de ceux visés par l'avenant "Personnel d'encadrement" de la présente convention collective - rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle sera portée à 2 heures au cas où ce rappel serait effectué de nuit (entre 21 heures et 6 heures), un dimanche ou un jour férié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés selon le tarif en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité ne se cumule pas avec tout avantage existant dans l'entreprise ou l'établissement et répondant à l'objet visé par le présent article.

Jours fériés

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Le collaborateur subissant une perte de salaire du fait du chômage d'un jour férié légal, autre que le 1er Mai, tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement, recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Maternité

Article 12

[En vigueur étendu](#)

La collaboratrice en congé de maternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficiera d'une indemnité égale au montant de son salaire pendant 16 semaines.

Cette indemnité sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Ces différentes indemnités devront être déclarées à l'entreprise par

l'intéressée.

Les indemnités, versées dans les mêmes conditions que les salaires, sont calculées sur la base des appointements nets de la collaboratrice perçus au cours du dernier mois civil ayant précédé l'interruption de travail, y compris les primes d'ancienneté et les majorations pour heures supplémentaires, mais à l'exclusion de tout autre élément de salaire.

Maladies et accidents

Article 13

En vigueur étendu

Les absences pour maladies et accidents sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

a) L'indemnisation nette prend effet dès que l'intéressé a un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette condition d'ancienneté n'est toutefois pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle ;

b) La maladie ou l'accident ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée inférieure à 4 jours doit être dûment justifié par certificat médical.

La maladie ou l'accident ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à 3 jours doit être pris en charge par la Sécurité sociale ;

c) Le nombre de jours indemnisables est limité à 105 jours calendaires à la fois par arrêt de travail et par année civile.

Cette double limitation est portée de 105 jours à 135 jours calendaires lorsque l'intéressé a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

d) Les 3 premiers jours calendaires de chacun des arrêts de travail provoqués par une maladie (autre que maladie professionnelle) ou par un accident (autre qu'accident du travail) ne sont pas indemnisés (à l'exception des affections de longue durée visées à l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale).

Toutefois, il n'est pas fait application de ce délai de carence pour l'indemnisation du premier de ces arrêts au cours d'une année civile.

Si la durée de cet arrêt est inférieure à 3 jours, le délai de carence appliqué à l'arrêt suivant est égal à la durée du premier arrêt ;

e) L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération nette qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais ;

f) L'indemnisation globale est calculée sur les taux suivants :

- lorsque l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour les 45 premiers jours indemnisés : 100 % de la rémunération telle que définie en e ;

- pour les 60 jours suivants : 75 % de la rémunération telle que définie en e ;

- lorsque l'intéressé a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de ces périodes est portée respectivement :

- de 45 jours à 60 jours (pour l'indemnisation à 100 %) ;

- et de 60 jours à 75 jours (pour l'indemnisation à 75 %) ;

g) L'indemnisation globale est réduite :

- du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participera financièrement ;

- des indemnités pour perte de salaires versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé ;

h) L'indemnité complémentaire est versée par l'entreprise à l'intéressé aux échéances normales de paie ;

i) Les dispositions du présent article sont appliquées pour l'indemnisation des arrêts de travail des salariés bénéficiaires de l'avenant pour la Seine et la Seine-et-Oise lorsque, pour un même arrêt de travail, l'indemnisation en résultant est plus avantageuse que celle résultant des dispositions de l'article 3 de l'avenant susvisé.

Prime d'ancienneté

Article 14

En vigueur étendu

Article 14.1

Principe de déconnexion de la prime d'ancienneté

Le mode de calcul de la prime d'ancienneté est déconnecté des salaires minima de branche.

Article 14.2

Mode de calcul de la prime d'ancienneté et maintien du montant de la prime ancienneté acquise

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur un pourcentage à hauteur de 0,80 % du salaire de base par année d'ancienneté incluant le différentiel RTT s'il existe, et ce en fonction des pas de progression pluriannuels visés à l'article 14.3.

A la date d'application de l'accord de branche dans l'entreprise ou l'établissement, les collaborateurs bénéficiant d'une prime d'ancienneté, basée sur l'ancien mode de calcul conventionnel, supérieure à la prime d'ancienneté calculée sur le nouveau mode de calcul proposé, en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à rattachement.

Article 14.3

Progression de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en prenant en compte les pas de progression pluriannuels suivants :

- 3 ans ;
- 6 ans ;
- 9 ans ;
- 12 ans ;
- 15 ans.

Préavis

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 7 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

La durée du préavis prévue à l'article 28 des clauses générales est fixée à 1 mois pour les collaborateurs du coefficient 700 au coefficient 750 et à 2 mois pour les collaborateurs du coefficient 800 au coefficient 830.

Toutefois, en cas de licenciement, la durée du préavis des collaborateurs dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 800 est portée à 2 mois s'ils justifient chez leur employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié du préavis ne soit écoulée, le collaborateur congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Dans les 2 cas, l'employeur n'est tenu de payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par le collaborateur congédié.

Pendant la période du préavis, et dans la limite de 50 heures par mois, le collaborateur est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions prévues à l'article 28 des clauses générales. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Indemnité de licenciement

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés avant l'âge normal de la retraite, et à partir de 2 ans d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les collaborateurs ayant au moins 2 ans et moins de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité se calcule à raison de 1/10 de mois par année de présence.

Pour ceux ayant au moins 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement se calcule à raison de 1/5 du gain mensuel par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à la 15e année incluse et à raison de 3/10 du gain mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 15e année, sans que l'ancienneté prise en considération puisse dépasser 25 ans.

L'indemnité est calculée sur la moyenne des gains des 12 derniers mois précédant le licenciement, les remboursements de frais étant exclus ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

Ce salaire de base ne peut, cependant, être inférieur à la rémunération du dernier mois ou de la moyenne de la rémunération des 3 derniers mois civils, les éléments de rémunération à périodicité supérieure au mois perçus au cours de ces périodes n'entrant en compte que pro rata temporis.

Le cas échéant, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Il sera tenu compte, dans le calcul de l'ancienneté, de la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de licenciement des salariés, ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise (art. L. 212-4-2 du code du travail).

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave du collaborateur.

Indemnité de départ en retraite

Article 17
En vigueur étendu

(Article remplacé par l'article 29 bis des clauses générales de la convention collective).

Promotion

Article 18
En vigueur étendu

Afin de favoriser la promotion, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. Dans le cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration de ces salariés dans leur ancien poste, ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme un déclassement.

Date d'application

Article 19
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er juin 1991.

Accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres

Fédération de la plasturgie ;

Fédération nationale des cadres de la chimie C.G.C. ;
Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;
Fédération nationale des travailleurs de la transformation des matières plastiques C.G.T. ;
Fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, du plastique et du verre C.G.T.-F.O. ;
Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T.

Domaine d'application

Article 1er
En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 8 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail du personnel cadre dont la classification est prévue dans l'accord du 16 décembre 2004.

Engagement

Article 2
En vigueur étendu

1. Tout engagement est confirmé par un contrat de travail écrit stipulant notamment :

- le type de contrat et la date d'embauche ;
- l'intitulé du poste et sa qualification (niveau et échelon et coefficient hiérarchique) ;
- la fonction (caractéristiques ou description sommaire du travail) ;

- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la rémunération, ses modalités et accessoires (primes, commissions, avantages en nature...), sa périodicité ;
- la durée de l'essai et ses conditions ;
- les modalités d'attribution du congé annuel ;
- la convention collective applicable.

2. Sous réserve de l'intégration des dispositions de la directive européenne n° 91-533 (CEE) du 14 octobre 1991 en droit français et à dater de leur application en France, tout cadre engagé préalablement à la date d'application du présent avenant recevra, sur sa demande, dans un délai maximum de 2 mois à partir de cette dernière, une attestation d'emploi établie comme indiqué au premier paragraphe du présent article.

Période d'essai

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

3.2. Durée de la période d'essai initiale

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est fixée à 4 mois.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Néanmoins, la durée de la période d'essai pourra être réduite selon les dispositions prévues aux articles L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les parties signataires considèrent que pour ce qui concerne les stagiaires visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage.

3.3. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois. Cette possibilité de renouvellement de la période d'essai est limitée aux cadres classés aux coefficients 910,920,930 et 940.

La possibilité de renouvellement doit être expressément mentionnée soit dans la lettre d'engagement, soit dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'est pas automatique et est subordonné à l'accord exprès des deux parties, au cours (et non lors de la conclusion du contrat), de la période d'essai initiale et au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale.

3.4. Absence ou suspension du contrat pendant la période d'essai

La période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il y a lieu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai initiale ou lors de la période d'essai renouvelée de décaler d'autant la date de fin de la période d'essai initiale ou de son éventuel renouvellement.

3.5. Rupture du contrat pendant la période d'essai (1)

Pendant la période d'essai, chacune des parties au contrat pourra rompre librement le contrat sans formalisme particulier, sans indemnité (sauf dispositions ci-dessous), et sans être obligé de motiver sa décision.

Lorsque l'employeur rompt le contrat après 4 mois de présence effective du salarié, ce dernier aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci est dispensé de respecter le délai de prévenance mentionné à l'article L. 1221-26 du code du travail.

(1) l'article 3.5 est étendu sous réserve que l'inexécution du délai de prévenance prévu par les dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'elle provient de l'initiative de l'employeur, ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité compensatrice conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 21 mai 2002, n° 00-42098).

(Arrêté du 26 juin 2013 - art. 1)

Voyages par avion

Article 4

En vigueur étendu

Les déplacements effectués par avion en accord formel avec l'employeur seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par le cadre pour un montant égal à 3 fois la rémunération de l'année précédente. Le montant de la prime sera remboursé à l'intéressé par l'employeur.

Maladie et accident

Article 5 (1)

En vigueur étendu

Les absences pour maladie et accident des cadres sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

a) L'indemnisation prend effet dès que l'intéressé a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette condition d'ancienneté n'est pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle. Dans le cas d'accident de travail, à l'exclusion de l'accident de trajet, ou de maladie professionnelle, les périodes d'indemnisation seront au minimum égales à celles prévues pour une ancienneté de 2 ans, quelle que soit la durée des services de l'intéressé.

L'indemnisation est fixée comme suit : 45 jours à 100 % et 45 jours à 50 %.

La maladie et l'accident ayant provoqué un arrêt de travail doivent être dûment justifiés par un certificat médical.

A l'exception des arrêts pour maladie, d'une durée inférieure à 3 jours, l'indemnisation intervient sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale.

b) L'indemnisation prévue au point a est fixée après 2 ans d'ancienneté comme suit :

- après 2 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % et 60 jours à 50 % ;

- après 3 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % et 90 à 50 % ;

- après 5 ans d'ancienneté : 120 jours à 100 % et 120 jours à 50 % ;

- après 10 ans d'ancienneté : 150 jours à 100 % et 150 jours à 50 %.

Pour l'attribution de l'indemnisation prévue au point b, il est tenu compte de l'ancienneté appréciée à la date du début de l'arrêt de travail.

c) L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération nette qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Cette indemnisation est réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Elle est également réduite du montant des indemnités pour perte de salaires versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances (2). Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

L'indemnité complémentaire est versée par l'entreprise aux échéances normales de la paie.

d) Le nombre de jours indemnisables, découlant de l'ancienneté du cadre, est limité à la fois par arrêt de travail et par année civile. Les périodes d'indemnisation se calculent en jours calendaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 26 mars 1993, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 26 mars 1993, art. 1er).

Maternité

Article 6

En vigueur étendu

Tout cadre, en congé de maternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 % de son traitement net pendant une durée de 16 semaines.

Cette indemnisation sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Ces différentes indemnités devront être déclarées à l'entreprise par l'intéressée.

L'indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération nette qu'aurait perçue la salariée si elle avait travaillé normalement, à l'exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Congés payés supplémentaires

Article 7 En vigueur étendu

Aux congés payés prévus par les textes légaux s'ajoutent pour les cadres :

- 1 jour de congé après 3 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé après 5 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé après 10 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise.

La date prise en considération pour l'appréciation de l'ancienneté sera celle du 31 mai de l'année du congé.

Ces congés d'ancienneté ne remettent pas en cause les avantages éventuellement supérieurs déjà en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement mais ne se cumulent pas avec eux, pour autant qu'ils aient le même objet.

Préavis

Article 8 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 10 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Le préavis réciproque pour les cadres, sauf en cas de faute grave, est fixé à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf avis contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pendant la période du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec l'employeur, pour recherche d'emploi, dans la limite de 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié du préavis ne soit écoulée, le cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Indemnité de licenciement

Article 9 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17 juin 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 28 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Il sera alloué aux cadres licenciés une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise, à savoir :

- pour les cadres ayant au moins deux ans et moins de trois ans d'ancienneté, l'indemnité se calcule à raison de 1/10 de mois par année ;
- pour ceux ayant au moins trois ans d'ancienneté :
- pour la tranche de 0 à 8 ans inclus : 3/10 de mois ;
- pour la tranche allant du début de la 9e année à la fin de la 13e année : 4/10 de mois ;
- pour la tranche au-delà de la 13e année : 5/10 de mois.

L'indemnité de licenciement ne pourra excéder quinze mois de traitement.

L'indemnité est calculée sur la moyenne des gains des douze derniers mois précédant le licenciement, les remboursements de frais étant exclus ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence ; en revanche, les éventuels rappels de salaires concernant la période de référence de douze sont pris en compte.

Ce salaire de référence ne peut cependant être inférieur à la rémunération du dernier mois ou de la moyenne de la rémunération des trois derniers mois civils, les éléments de rémunération à périodicité autre que mensuelle n'entrant en compte que pro rata temporis.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Il sera tenu compte des années incomplètes au prorata du temps de présence.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave du cadre.

Entrée en vigueur de l'avenant " Cadres "

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de son arrêté d'extension et s'appliquera aux cadres appartenant à cette même date à l'entreprise ou

engagés ultérieurement.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est intégré à la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques en remplacement de l'avenant " Cadres " du 1er juillet 1960 abrogé.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions fixées à l'article 2 des clauses générales de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques.

Accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire des métiers et emplois de la plasturgie

Fédération de la plasturgie ;

Fédération nationale des cadres de la chimie CFE-CGC ;

Fédération nationale des industries chimiques CGT ;

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ;

Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs de l'atome, du caoutchouc, du plastique et du verre CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 1 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Considérant qu'il y a lieu de prolonger les travaux du contrat d'études prospectives menés dans le cadre national, afin de préparer aux changements et de permettre l'étude des typologies des métiers et des emplois et des qualifications et leurs évolutions,

Considérant que la plasturgie connaît une évolution rapide et permanente du contenu de ses métiers et de ses emplois, la conduisant à rechercher des moyens d'anticipation des actions de formation,

les partenaires sociaux conviennent de se doter d'un instrument de lisibilité en créant un observatoire national paritaire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.

Cet accord est normatif.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 2 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

L'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie a pour champ d'application les entreprises et établissements transformant, à titre d'activité principale, les matières plastiques.

Missions de l'Observatoire

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 3 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

L'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie est un outil technique dont la finalité est de donner des éléments d'information objectifs et actualisés à la branche et d'apporter, notamment aux acteurs de la formation professionnelle, des éléments de connaissance.

Pour ce faire, 3 types de missions générales lui sont dévolues :

- assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers, des emplois, des qualifications et sur l'évolution économique et sociale de la plasturgie ;
- réaliser des études spécifiques concernant les métiers, les emplois et les qualifications présents et à venir dans la plasturgie afin d'apporter un support technique lors de prises des décisions notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation. Pourront également être réalisées des études à caractère social ou économique ayant un impact sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications ;
- réaliser des études spécifiques sur la mise en oeuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans les entreprises de la plasturgie, ou de la loi, en particulier du DIF.

L'observatoire peut ainsi être chargé de conduire et de suivre des études visant à :

- répertorier les métiers et les qualifications ;
- repérer et identifier le contenu réel des emplois et leur évolution ;
- analyser les facteurs environnementaux à moyen et long terme (marchés, technologies, politique des entreprises au niveau local, national et européen) et leur impact sur l'évolution des typologies des métiers, des emplois et des qualifications.

Au plan pratique, il remplit ses missions :

- par le recueil des informations locales, régionales, nationales et européennes, utiles et nécessaires pour les études à mener afin de fournir une lisibilité des tendances d'évolution de la branche. Ces informations seront notamment recueillies auprès d'organismes spécialisés, des syndicats régionaux et grâce au concours de PLASTIFAF par l'intermédiaire de ses délégués régionaux ;
- par la conception et la constitution de méthodes et d'outils d'analyse.

La commission nationale paritaire pour l'emploi détermine les travaux que l'observatoire sera amené à conduire à travers le comité de pilotage et les groupes de travail de celui-ci. Le comité de pilotage propose à la CNPE, pour validation, les modalités techniques des travaux de l'observatoire, ou des projets d'axe de travail.

Modalités de fonctionnement de l'Observatoire

Article 3 En vigueur étendu

Les travaux de l'Observatoire sont conduits par un comité de pilotage.

Composition du comité de pilotage

Article 3.1 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 4 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Le comité de pilotage est composé d'un nombre égal de représentants de salariés et d'employeurs.

Représentants des salariés

Chaque fédération syndicale nationale de salariés désigne un membre titulaire et un suppléant pour assurer le remplacement éventuel de celui-ci. Ils sont choisis de préférence parmi les membres mandatés à la CNPE et/ou au conseil d'administration de PLASTIFAF et ont des compétences reconnues en matière de formation professionnelle.

Le temps passé en réunion sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Les frais de déplacement seront pris en charge par PLASTIFAF et les salaires seront pris en charge par PLASTIFAF, sur demande de l'employeur et sur le budget de l'observatoire.

Représentants des employeurs

La fédération de la plasturgie choisit ses membres titulaires et suppléants pour assurer le remplacement éventuel de ceux-ci, de préférence parmi les membres des commissions en charge des ressources humaines et ayant des compétences reconnues en matière de formation professionnelle.

Assistent au comité de pilotage les titulaires désignés ou leur suppléant lorsque ceux-ci seront empêchés.

Les membres du comité de pilotage devront s'engager à participer de façon régulière aux réunions du comité.

Le secrétaire de l'observatoire

Article 3.2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 5 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Le secrétaire de l'observatoire a pour rôle :

- d'assurer une cohérence technique d'ensemble des travaux menés par l'observatoire en proposant notamment la constitution des groupes de travail en fonction des études à mener et en centralisant les travaux ;
- de construire et piloter les travaux de veille (bases de données, tableaux de bord, etc.) ;
- de coordonner les travaux spécifiques ;
- d'assurer l'organisation et le secrétariat du comité de pilotage (réunions, compte rendu, rapport d'activité) ;
- d'assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de l'observatoire ;
- d'assurer la communication et la diffusion des travaux de l'observatoire.

Le secrétaire de l'observatoire, salarié de PLASTIFAF, est nommé sur proposition de PLASTIFAF par le comité de pilotage.

Les experts du comité de pilotage

Article 3.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 6 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Des personnes qualifiées, dont le haut niveau d'expertise est reconnu notamment dans le domaine de la formation professionnelle de l'emploi, de l'économie et du social, sont chargées de fournir en toute indépendance une assistance technique et scientifique à l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie. Ces experts seront nommés par le comité de pilotage et mèneront leurs travaux en concertation avec le secrétaire.

Des experts ad hoc en charge de la réalisation d'une ou de plusieurs études spécifiques de l'observatoire assisteront éventuellement à l'observatoire.

Missions du comité de pilotage

Article 3.4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 7 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Le comité de pilotage :

- désigne les experts permanents et ad hoc ;
- s'assure du bon déroulement des travaux (travaux de veille et travaux spécifiques) menés par l'observatoire ;
- recherche les moyens de financement des études spécifiques qui lui seront demandées par la CNPE et fixe le programme de travail ;
- précise, sur proposition du secrétaire, les modalités techniques de réalisation des missions en prévoyant notamment le recours à des experts ad hoc sur les travaux spécifiques, et la mise en place de groupes de travail dont il fixe la composition et les objectifs ;
- valide techniquement les résultats des travaux de l'observatoire (travaux de veille et travaux spécifiques) ;
- s'assure auprès de PLASTIFAF des moyens et des modalités de diffusion et de communication des travaux (travaux de veille et travaux spécifiques) de l'observatoire ;
- propose pour validation à la CNPE les modalités techniques des travaux de l'observatoire et propose également des projets d'axe de travail.

Règles de fonctionnement

Article 3.5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 8 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Présidence

Le comité de pilotage est présidé par un président et un vice-président choisis parmi ses membres et désignés pour une durée de 2 ans. Ils doivent être issus alternativement du collège des fédérations syndicales nationales de salariés signataires et de la fédération de la plasturgie.

- Secrétariat.

Le secrétaire établit le compte rendu de chaque réunion.

Réunions

Le comité de pilotage se réunit au moins 3 fois par an, sur convocation de son président. Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de la majorité absolue des membres du comité de pilotage.

L'ordre du jour de chaque réunion est établi en commun par le président et le vice-président du comité de pilotage et le secrétaire.

Une réunion préparatoire d'une demi-journée pourra être organisée avant chaque réunion du comité de pilotage par les organisations syndicales de salariés, dont les modalités de prise en charge seront les mêmes que celles des réunions du comité de pilotage fixées à l'article 3.1 de l'accord du 26 octobre 1994, modifié par l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005. Les réunions des éventuels groupes de travail ne feront pas l'objet de réunions préparatoires, mais les modalités de prise en charge de ces réunions seront les mêmes que celles des réunions du comité de pilotage.

Observateurs

Les organisations syndicales de salariés non signataires à l'accord ont un statut d'observateur aux réunions du comité de pilotage et ne possèdent pas à ce titre le droit de vote.

Modalités de vote

La présence des 2/3 des parties signataires à l'accord, membres du comité, est requise pour la validité des délibérations, sous réserve d'une représentation à parts égales des représentants des fédérations syndicales nationales de salariés et de la fédération de la plasturgie.

La prise de décision se fait à la majorité relative des membres titulaires du comité de pilotage présents.

En cas de départage des voix, la voix du président compte pour 2 voix, sauf en cas de veto de 4 voix conduisant alors à une nouvelle consultation.

Modalités de financement

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 9 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.
Les travaux de veille

Il est institué par PLASTIFAF un budget de fonctionnement de l'observatoire permettant d'assurer la réalisation des travaux de veille.

Le montant de ce budget est décidé annuellement par la CNPE, sur proposition de PLASTIFAF, après présentation par le secrétaire de l'enveloppe budgétaire demandée par le comité de pilotage et de l'état d'avancement des travaux.

Le budget de fonctionnement sera effectué au titre de la contribution de 0,5 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, dans le respect des dispositions de l'arrêté du 5 mars 2005.

Le secrétaire présente au conseil d'administration de PLASTIFAF un bilan d'activité annuel.

Les travaux spécifiques

Le comité de pilotage recherchera les moyens de financement des études spécifiques demandées par la CNPE.

Remise des travaux de l'Observatoire

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 art. 10 BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

Le comité de pilotage transmet à la commission nationale paritaire pour l'emploi :

- un compte rendu de chaque réunion de comité de pilotage ;
- les résultats des travaux de veille et des travaux spécifiques ;
- un bilan annuel de ses activités.

La CNPE est chargée de proposer les modalités de diffusion des travaux de l'observatoire auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche.

Les résultats des travaux conduits au sein de l'observatoire sont transmis au conseil d'administration de PLASTIFAF.

Les destinataires des résultats des travaux peuvent les transmettre à leur appréciation aux acteurs de la formation.

Annexe V. Accord du 13 octobre 1995 relatif à la flexibilité, la durée et l'aménagement du temps de travail

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale des cadres de la chimie CFE-CGC ;

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT.

En vigueur étendu

Considérant que pour assurer leur pérennité, maintenir et développer leur compétitivité, les entreprises doivent pouvoir se doter de souplesse dans l'organisation du travail, que ces assouplissements doivent avoir pour objectifs :

- d'assurer la compétitivité des entreprises face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, tant au niveau national qu'au niveau international, par l'utilisation optimale de l'outil de production ;
- de maintenir et développer l'emploi par l'utilisation de nouveaux modes d'organisation ;
- de répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail tout en tenant compte des réalités économiques et sociales des entreprises de la branche.

Les parties signataires fixent par le présent accord le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la transformation des matières plastiques auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Les parties signataires s'engagent à revoir le présent accord, si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Champ d'application

unique
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Chapitre Ier : Types d'aménagement du temps de travail répondant aux spécificités des entreprises et établissements de la plasturgie

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que les activités d'un nombre de plus en plus important d'entreprises de la plasturgie présentent un caractère saisonnier et/ou fluctuant, et que nombreux sont les entreprises ou établissements qui sont soumis à diverses contraintes dues notamment aux délais de livraison, à l'introduction des flux tendus et à une meilleure adaptation au carnet de commandes.

C'est pourquoi, ils conviennent de préciser les mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et établissements de la branche et aux aspirations de leurs salariés, à savoir :

- modulation du temps de travail ;
- travail à temps partiel ;
- mise en place d'équipes de suppléance ;
- travail en continu pour raisons économiques.

Sort des accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à l'aménagement du temps de travail

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord d'aménagement du temps de travail à durée déterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement continue à s'appliquer jusqu'à son terme.

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord d'aménagement du temps de travail à durée indéterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement s'applique sauf dénonciation de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord.

Chapitre II : Modulation des horaires de travail

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les préoccupations des partenaires sociaux, en matière d'aménagement du temps de travail, exprimées dans le préambule, les entreprises et établissements de la branche ont la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail, au niveau de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier ou d'un groupe de salariés. Pour cela, 3 types de modulation des horaires leur sont proposés : type I, II et III.

Le recours, par une entreprise ou un établissement, à l'un des types de modulation proposés a pour but, notamment, l'adaptation aux variations saisonnières d'activité, l'adaptation au carnet de commandes et la limitation dans la mesure du possible du recours au chômage partiel.

La mise en place des mesures de modulation des horaires de travail (type I, II et III) doit faire l'objet d'une négociation, dans les entreprises ou établissements dotés de partenaires habilités à négocier et conclure des accords conformément à la législation en vigueur. La négociation portera notamment sur les modalités de mise en oeuvre et les contreparties accordées aux salariés (ces contreparties peuvent être différentes de celles prévues par le présent accord de branche).

Lorsque la négociation ne peut se mettre en place, faute d'interlocuteurs habilités à négocier, ou lorsque la négociation ne se solde pas par la conclusion d'un accord dans le délai de 6 semaines à compter de l'ouverture des négociations, l'employeur peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions fixées au présent chapitre.

Les parties signataires du présent accord s'engagent dans les 3 années à venir à réfléchir aux différentes possibilités permettant de pallier l'absence d'interlocuteurs habilités à négocier dans les entreprises, à défaut d'intervention du législateur en la matière.

Dispositions communes aux types I, II et III

Article 1er
En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 1 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

1. Mise en oeuvre de la modulation

L'intention du chef d'entreprise ou d'établissement de recourir à la mise en oeuvre de la modulation de la durée du travail nécessite l'information des représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à une telle mesure, et la consultation préalable pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, sur le principe de sa mise en oeuvre et ses modalités d'application :

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;

- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- le type de contreparties retenues en compensation de la mesure adoptée ;
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

2. Délai de prévenance en cas de recours à la modulation

En cas de recours à la modulation, l'employeur doit informer, par tous moyens, les salariés dans un délai de 15 jours calendaires.

3. Programmation

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable, trimestrielle ou mensuelle, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La programmation est définie pour la durée de la mesure de modulation, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

La programmation fait l'objet d'une information au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, et aux salariés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation indicative peut être modifiée sous respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Les circonstances exceptionnelles auxquelles les entreprises peuvent être confrontées sont :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages) ;
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres ;
- problèmes techniques de matériels, pannes ;
- absentéisme collectif anormal.

4. Limite de la durée hebdomadaire du travail

La programmation de la modulation ne peut prévoir une durée hebdomadaire supérieure à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

5. Traitement de la rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse, est institué pour chaque salarié concerné par la modulation, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

6. Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts, maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence.

7. Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

Deux cas peuvent se présenter :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, 2 hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation (1) :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être avec accord des salariés concernés :
 - soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
 - soit prises sous forme de congés pendant ou hors de la période de modulation ;
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de modulation : dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, 2 hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation : dans ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation ;

- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

8. Traitement des indemnités de licenciement et de départ en retraite

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

9. Personnel d'encadrement

Le présent chapitre s'applique au personnel d'encadrement tel que défini à l'avenant du 1er novembre 1984 relatif au personnel d'encadrement.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre de la modulation pour le personnel d'encadrement sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement par accord avec les partenaires habilités à négocier conformément à la législation en vigueur, ou à défaut par accord avec les salariés concernés, en vue d'aboutir à des dispositions qui leur permettent d'en bénéficier effectivement, en particulier en ce qui concerne les horaires et les conditions de travail.

A défaut, une négociation pourra envisager d'autres dispositifs compensatoires.

10. Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation.

11. Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

(1) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

Modulation de type I

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 2 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

1. Principe

La modulation du temps de travail de type I permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée de travail n'excède pas en moyenne 39 heures hebdomadaires.

2. Contreparties accordées aux salariés concernés par la modulation de type I pendant la durée d'application de celle-ci

L'entreprise ou l'établissement, qui entend mettre en oeuvre cette mesure, doit ramener son contingent d'heures supplémentaires à 80 heures par an et par salarié, pour les salariés concernés, et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation de type I.

3. Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Pendant la période de modulation, les heures de travail, effectuées en application de la programmation dans la limite maximale de 46 heures hebdomadaires, ouvrent droit à majoration de salaire et au repos compensateur éventuel selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 80 heures. Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur tel que défini à l'article 8 de l'avenant " Collaborateurs " de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques. Ce repos compensateur se cumule avec les repos compensateurs institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

A la fin de l'année de mise en oeuvre de la modulation, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 39 heures ouvrent droit, au choix des salariés concernés, à majoration et/ou à repos compensateur dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 80 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui décident de remplacer la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur tel que défini à l'article 8 de l'avenant collaborateurs de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques (1).

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel de 80 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail.

(1) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

Modulation du temps de travail de type II

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 3 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

1. Principe de la modulation

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 46 heures, se composent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

2. Contreparties accordées aux salariés concernés par la modulation de type II pendant la durée d'application de celle-ci

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type II accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Première contrepartie : réduction du temps de travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type II doivent ramener leur temps de travail à 38 heures sans réduction de salaire.

La réduction du temps de travail peut également prendre la forme d'un congé équivalent rémunéré pris par journée ou demi-journée pendant la période de modulation.

Deuxième contrepartie : réduction du contingent d'heures supplémentaires.

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre cette mesure doit ramener son contingent d'heures supplémentaires à 80 heures par an et par salarié, pour les salariés concernés, et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation de type II.

Troisième contrepartie.

L'entreprise ou l'établissement qui a recours à la modulation du temps de travail de type II doit, en outre, accorder une contrepartie parmi notamment celles énumérées ci-après :

- action de formation ;
- prime ;
- congé dit de modulation.

La contrepartie est décidée par l'entreprise après accord avec les délégués syndicaux. En l'absence de délégués syndicaux, la contrepartie est précisée après avis du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent ou, à défaut des salariés concernés.

3. Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Pendant la période de modulation, les heures effectuées dans la limite maximale de 46 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A la fin de l'année de mise en oeuvre de la modulation, les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en moyenne annuelle par semaine travaillée ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur, tel que défini à l'article 8 de l'avenant " Collaborateurs " de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, au choix des salariés concernés, calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 80 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur. Ce repos compensateur se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail (1).

En contrepartie de ces heures supplémentaires accomplies, l'employeur augmente le taux de majoration des heures supplémentaires de 10 %.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel de quatre-vingts heures, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail.

(1) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

Modulation de type III ou annualisation du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 4 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

1. Principe de l'annualisation du temps de travail

Dans la perspective de maintien ou de développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une nouvelle répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année pour faire face aux fluctuations de l'activité en évitant, si possible, le recours aux heures supplémentaires comme au chômage partiel.

2. Contreparties accordées aux salariés

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Première contrepartie : réduction du temps de travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III doivent ramener leur horaire de travail hebdomadaire à 37 heures 30 minutes, sans réduction de salaire.

La réduction du temps de travail peut également prendre forme d'un congé équivalent rémunéré pris par journée ou demi-journée pendant la période de modulation.

Deuxième contrepartie : réduction du contingent d'heures supplémentaires.

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre cette mesure doit ramener son contingent d'heures supplémentaires à 80 heures par an et par salarié, pour les salariés concernés, et pour l'année civile correspondant à la mise oeuvre de la modulation de type III.

Troisième contrepartie.

Les entreprises qui recourent à la modulation de type III doivent accorder une troisième contrepartie, qu'elles peuvent choisir notamment parmi celles énumérées ci-après :

- maintien ou développement de l'emploi ;
- réduction supplémentaire de l'horaire de travail ;
- congé dit de modulation ;
- action de formation.

La contrepartie est décidée par l'entreprise après accord avec les délégués syndicaux. En l'absence de délégués syndicaux, la contrepartie est précisée après avis du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à défaut des salariés concernés.

3. Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Pendant la période de la modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans la limite maximale de 46 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au-delà de 37 heures 30 minutes hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation ouvrent droit à une majoration de salaire ou à repos compensateur, tel que défini à l'article 8 de l'avenant " Collaborateurs " de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, au choix des salariés concernés, calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 80 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur (1).

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel de 80 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail.

(1) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

Chapitre III : Travail à temps partiel

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 5 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'établissement, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés. Tout salarié peut demander à bénéficier du temps partiel.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives à la rémunération, aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail (1).

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein. Ils bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion et des garanties relatives à la fixation d'une période minimale de travail continue fixée au contrat de travail.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er) .

Passage de temps plein à temps partiel

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 6 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

1. Salariés à temps plein souhaitant travailler à temps partiel

La demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'employeur en respectant un préavis d'un mois par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire.

L'employeur disposera d'un délai de 1 mois, dont le point de départ est la première présentation de la lettre, pour apporter une réponse écrite précisant l'acceptation ou le refus de la demande (lettre recommandée avec accusé de réception).

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en donnera le motif : difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

La commission paritaire d'interprétation, de classification et de conciliation prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques pourra être saisie des difficultés d'application des dispositions du présent chapitre.

2. Salariés travaillant à temps partiel

à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'un salarié à temps plein accepte de travailler à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement, la procédure suivante doit être respectée :

- le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de sa notification ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Sous réserve des dispositions relatives à l'inaptitude au sens de l'article L. 122-24-4 du code du travail, en cas de refus par un salarié de travailler à temps partiel, soit son contrat de travail est poursuivi aux conditions initiales, soit l'employeur prend l'initiative de la rupture en cas de motif économique.

L'horaire de base des contrats de travail conclus à temps partiel ne peut être inférieur à 15 heures et 36 minutes hebdomadaires, et à 813 heures et 56 minutes dans le cadre du temps partiel annualisé.

3. Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi équivalent.

L'entreprise doit porter à la connaissance du personnel la liste des postes disponibles correspondants.

Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel

Article 2 En vigueur étendu

1. Définition

Sont travailleurs à temps partiel les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire ou une durée mensuelle de travail inférieur(e) d'au moins 1/5 à la durée du travail fixée par la loi, ou par les accords d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

2. Heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du quart de la durée du travail prévue au contrat. (1)

Un délai de prévenance de 10 jours calendaires doit être respecté, sauf circonstances exceptionnelles, afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Les circonstances exceptionnelles auxquelles les entreprises peuvent être confrontées sont :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages) ;
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres ;
- problèmes techniques de matériels, pannes ;
- absentéisme collectif anormal.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté d'extension du 12 août 1996, art. 1er).

Annualisation du travail à temps partiel

Article 3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 7 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

Le contrat de travail à temps partiel peut être institué sur une base annuelle. La mise en oeuvre d'une telle organisation peut à la fois améliorer le service rendu à la clientèle, mieux répondre aux aspirations des salariés et aux contraintes de gestion de l'entreprise.

1. Définition

Sont travailleurs à temps partiel dans le cadre de l'année, les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale ou conventionnelle du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

2. Volontariat

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, organisant les horaires sur une base annuelle, est réalisée uniquement avec les salariés volontaires, sur la base d'un accord individuel des parties. Néanmoins, l'ensemble du personnel devra être préalablement informé des conditions d'une telle organisation susceptible d'être proposée individuellement.

Tout salarié intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser l'avenant à son contrat de travail.

3. Heures effectuées au-delà de l'horaire de travail fixé au contrat de travail

Dans la mesure du possible, la programmation précise toutes les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires.

A défaut de pouvoir établir une programmation précise, l'avenant au contrat de travail fixera :

- les périodes annuelles de recours à ces heures susceptibles d'être programmées dès la conclusion de l'avenant (période saisonnière, partie de la période de congés payés, période de la plus forte activité...);

- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre aux sollicitations de l'entreprise, en vue d'assurer un remplacement inopiné, ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité non prévu.

En cas de demande d'heures complémentaires, non programmées de façon suffisamment précise, ou d'ajustement de la programmation, l'entreprise ou l'établissement respectera, sauf accord du salarié ou circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 2 du présent chapitre, un préavis de 10 jours calendaires.

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues au contrat et leur nombre ne peut être supérieur au cours d'une même année au quart de la durée annuelle prévue au contrat (1).

4. Rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel annualisé peut être lissée sur l'année.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont payées sur le mois considéré en fonction du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectivement accomplies dans le mois.

5. Chômage partiel (2)

Si, pour des raisons économiques, les heures effectuées par le salarié sont inférieures à la durée minimale de travail fixée au contrat, il est fait recours au chômage partiel dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

6. Traitement de la rémunération

en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque la rémunération du salarié est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire de travail réellement effectué.

7. Traitement de la rémunération en cas de rupture du contrat de travail

En cas de départ du salarié de l'entreprise ou de l'établissement en cours de période annuelle, les sommes dues à l'intéressé se calculent conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 351-25 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

Chapitre IV : Equipes de suppléance

Principe de la mise en place d'équipes de suppléance

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 8 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

La mise en place d'équipes de suppléance par une entreprise ou un établissement est destinée à assurer une utilisation des équipements pendant les périodes de repos collectif du personnel. Elles peuvent être mises en place sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi. Les salariés en équipe de suppléance peuvent être amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés en congés annuels, ainsi que lors de ponts ou de jours fériés.

Lorsque les remplacements effectués en semaine sont supérieurs à 2 jours travaillés dans une même semaine, le salarié occupé en équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

Le nombre de jours de retour en semaine pour un salarié en équipe de suppléance est de 20 jours travaillés par an.

Mise en oeuvre

Article 2

En vigueur étendu

Le recours à la mise en place d'équipes de suppléance, outre les dispositions prévues au présent accord, requiert la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, l'autorisation de l'inspection du travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés préalablement à la mise en place d'équipes de suppléance (1).

Les équipes de suppléance doivent en priorité être composées de salariés volontaires.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel du nombre de salariés qui travaillent en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine.

Les salariés en équipe de suppléance font l'objet d'un suivi médical particulier afin de mesurer les effets.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5-1 du code du travail (arrêté du 12 août 1996, art. 1er).

Rémunération

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération des salariés occupés en équipe de suppléance ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire affiché de l'entreprise.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance remplacent durant la semaine les salariés partis en congés.

Formation

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 9 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Le niveau de qualification des salariés occupés en équipe de suppléance doit être maintenu en priorité par des actions de formation adaptées. Si les heures consacrées à la formation sont supérieures à 20 heures par semaine, soit le salarié en équipe de suppléance passe en horaire de semaine pendant le temps de sa formation, soit ses heures de formation s'imputent sur les 20 jours de retour en semaine prévus à l'article 1er du présent chapitre.

Un repos de 11 heures consécutives doit être respecté entre la fin et le commencement du travail du salarié en équipe de suppléance et son temps de formation.

La rémunération du temps passé en formation s'effectuera sur la base de la durée légale de travail définie à l'article L. 212-1 du code du travail.

Retour à l'équipe de semaine

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour en équipe de semaine. L'employeur les informe par voie d'affichage des postes disponibles dans l'établissement.

Chapitre V : Le travail en continu pour raisons économiques

Principes

Article 1er

En vigueur étendu

Pour des raisons économiques touchant à l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements, en réduisant le temps de travail des salariés concernés, les entreprises et établissements peuvent, conformément à l'article L. 221-10 du code du travail, organiser le travail de façon continue (24 heures sur 24, 7 jours sur 7).

Les entreprises ou établissements ne peuvent organiser le travail en service continu, pour des raisons économiques dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, que dans le cas où leurs caractéristiques économiques et leur environnement concurrentiel font apparaître qu'il n'existe aucune autre forme d'organisation du temps de travail susceptible d'assurer l'avenir dans de meilleures conditions, pour l'entreprise et les salariés.

Mise en oeuvre du travail en continu pour des raisons économiques.

Article 2

En vigueur étendu

Accord d'entreprise

La mise en place du travail en continu pour raisons économiques est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Volontariat

La mise en place du travail en continu pour raisons économiques s'effectuera en priorité avec les salariés volontaires.

Information du CHSCT

Conformément à l'article L. 236-4 du code du travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présente un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHSCT tenant compte notamment du travail en continu.

Information des salariés concernés

Selon les dispositions légales en vigueur, les salariés concernés sont informés, dans un délai de 1 mois, de la mise en oeuvre du travail en cycle continu après l'avis du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement. Les salariés sont informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement. Les horaires de travail sont affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant, par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

Rémunération

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération des salariés occupés en travail continu pour raisons économiques ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire affiché de l'entreprise.

Temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Lorsque tous les salariés d'un service ou toutes les équipes de l'établissement travaillent en équipe alternante et en continu, l'horaire de travail ne pourra excéder sur l'année, en moyenne hebdomadaire, 33 heures 36 minutes.

Rythme de travail

Article 5

En vigueur étendu

La mise en place du roulement fera l'objet d'un avis du médecin du travail afin de définir une période d'expérimentation en lien avec les rythmes biologiques des salariés. À l'issue de cette période, un bilan est présenté au CHSCT, s'il existe, en vue de mesurer les effets.

Les informations au comité d'entreprise ou d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent se feront conformément à la loi.

Le repos hebdomadaire peut être donné par roulement.

Chapitre VI : Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Bilan de l'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration de 2 années à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, et à procéder à un bilan sur l'aménagement du temps de travail et sur l'évaluation des résultats de son application. Elles pourront en fonction de ces bilan et évaluation procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Les parties signataires réunies en commission de suivi procéderont tous les ans à l'analyse des accords d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre du présent accord. En outre, en cas de difficultés dans l'application du même accord, la commission de suivi se réunira à la demande d'une des parties signataires afin de donner un avis.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe V des clauses générales de la convention collective de la transformation des matières plastiques.

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 janvier 1996 art. 10 BO conventions collectives 96-9, étendu par arrêté du 12 août 1996 JORF 24 août 1996.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Accord-cadre du 25 mars 1993 relatif aux centres de formation d'apprentis (dotation de fonctionnement, introduction)

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs des industries de l'atome, du caoutchouc, du plastique et du verre CGT-FO ;

Fédération nationale des cadres de la chimie CGC ;

Fédération nationale des industries chimiques CGT ;

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT.

En vigueur étendu

Vu les dispositions de l'article 30 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 prévoyant la faculté réservée aux branches professionnelles d'affecter une partie des fonds collectés par les organismes de mutualisation, agréés au titre des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Vu les dispositions figurant à l'article 92 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993, aménageant les règles relatives aux contributions destinées à assurer le financement des contrats d'insertion en alternance, visés au titre VIII du livre IX du code du travail ;

Vu les dispositions figurant à l'article 7.1 (modifié par l'article 2 de l'accord n° 2 du 26 octobre 1992) du titre IV de l'accord du 22 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la transformation des matières plastiques, créant un fonds mutualisé destiné à collecter et gérer les fonds prévus pour le financement des contrats d'insertion en alternance ;

Vu l'agrément de Plastifaf en tant qu'organisme mutualisateur agréé ;

Considérant qu'il est souhaitable que les centres de formation d'apprentis puissent bénéficier d'aides financières émanant de la branche ;

Considérant la nécessité pour la profession de maintenir et encourager la formation première dans le cadre de l'apprentissage et de développer les actions de formation des centres de formation d'apprentis de la branche, particulièrement bien placés pour connaître et répondre aux besoins de la profession ;

Considérant que la commission nationale paritaire de l'emploi a rappelé le 10 février 1993 que l'apprentissage restait dans la branche de la transformation des matières plastiques un moyen privilégié de formation.

Les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Principe du reversement

Article 1er

En vigueur étendu

Les fonds recueillis par Plastifaf au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats d'insertion en alternance peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de la plasturgie.

Les CFA de la plasturgie, susceptibles d'accueillir et former des apprentis appartenant à des entreprises extérieures à la branche, intégrant des activités de transformation des matières plastiques, pourront recevoir des dotations en provenance d'autres organismes mutualisateurs agréés.

Les dotations ainsi reversées aux CFA sont affectées exclusivement à la prise en charge de leurs frais de fonctionnement.

Part et modalités du reversement

Article 2

En vigueur étendu

La part des fonds recueillis par Plastifaf visés à l'article 1er du présent accord, faisant l'objet d'un reversement aux CFA, est déterminée annuellement dans le cadre d'un accord de branche et dans la limite du plafond fixé par les dispositions législatives en vigueur ; cet accord déterminera également la répartition des dotations et les bénéficiaires.

Bénéficiaires et répartition des dotations entre les bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Les CFA bénéficiaires sont exclusivement les centres de formation d'apprentis de la plasturgie qui auront transmis à la fédération de la plasturgie une demande de financement de leurs frais de fonctionnement motivée et qui aura été acceptée ; la demande doit pour être recevable avoir été déposée avant le 31 mars de l'année au cours de laquelle seront reversés les fonds collectés par Plastifaf au titre de l'année précédente.

Les CFA de la plasturgie sont exclusivement ceux disposant d'une autonomie de gestion leur permettant d'appliquer la politique de formation définie par la branche et inscrits dans le programme de développement de la formation professionnelle en vigueur dans la profession, et doivent assurer un enseignement de qualité préparant exclusivement aux métiers de la plasturgie et ont vocation à accueillir des jeunes provenant de différentes régions.

L'accord annuel de branche visé à l'article 2 du présent accord détermine chaque année les bénéficiaires et le montant de la dotation qui leur est attribuée après examen des demandes de financement recevables qui auront satisfait aux conditions fixées à l'alinéa 1er du présent article, en prenant en compte les critères et les éléments suivants :

- autonomie de gestion ;
- qualité de l'enseignement (pourcentage de réussite aux examens dans la même académie, effectifs placés dans les entreprises) ;
- prise en charge des frais de transport et d'hébergement des apprentis ;
- utilisation conforme des fonds précédemment attribués.

Suivi du contrôle

Article 4

En vigueur étendu

Les CFA de la plasturgie, qui percevront une dotation, devront apporter la preuve de son utilisation conforme à sa finalité : ils devront remettre au commissaire aux comptes de Plastifaf tous les documents en vue du contrôle visé à l'alinéa suivant.

Les parties signataires du présent accord mandatent Plastifaf pour s'assurer sous le contrôle de son commissaire aux comptes de l'utilisation conforme des dotations attribuées : un rapport annuel établi par le commissaire aux comptes de Plastifaf sera communiqué à la CNPE

Le coût de l'intervention du commissaire aux comptes ainsi que ses frais liés aux opérations de contrôle viennent en déduction des dotations versées aux CFA bénéficiaires.

Durée du présent accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à dater de sa signature. Il se renouvelle par tacite reconduction, sauf dénonciation par les parties 2 mois au moins avant la date de son expiration. En aucun cas, il ne pourra faire l'objet d'un renouvellement à durée indéterminée.

Le présent accord sera publié et diffusé dans les conditions habituelles.

Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 " Organisation et durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie "

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale de la chimie CGT-FO ;
Fédération chimie-énergie CFDT.

La CFE-CGC chimie, par lettre du 6 juin 2013 (BO n°2013-24)

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire d'assurer la compétitivité des entreprises face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, tant au niveau national qu'au niveau international, par l'utilisation optimale de l'outil de production et la qualité de service au client et de répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Les parties signataires, tout en maintenant les dispositions des accords relatifs à la durée du travail non remises en cause par la loi, fixent par le présent accord le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Les parties signataires considèrent que la réduction et l'aménagement du temps de travail sont un des moyens d'assurer le maintien et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidairement, tout en permettant une harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche.

Il convient d'établir des dispositifs nécessaires au maintien et au développement des évolutions professionnelles des salariés de la branche.

La situation actuelle et les évolutions prévisibles conduisent à constater une certaine inadéquation entre le marché de l'emploi et les besoins des entreprises, malgré les actions déjà conduites. Une déficience ou une inadéquation de qualification persiste toujours sur le marché de l'emploi, ce qui peut freiner quelquefois l'augmentation du volume des embauches.

Les parties signataires, conscientes de l'importance de l'insertion dans le milieu professionnel et l'amélioration de la qualification, s'engagent à favoriser le développement des contrats de formation en alternance, d'apprentissage et la formation continue.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent le recours aux dispositifs permettant le rétablissement des équilibres démographiques entre les générations notamment par la cessation d'activité anticipée.

Les accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs à la date d'application de l'accord peuvent déroger aux dispositions ci-dessous dans la mesure où leurs dispositions seraient globalement plus favorables.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Durée légale du travail

Conformément aux dispositions légales, la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1er janvier 2000 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 par décision de justice et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. L'effectif est déterminé conformément à la loi du 19 janvier 2000.

2.2. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est défini conformément à l'article L. 212-4 du code du travail. Les accords d'entreprise ou d'établissement pourront préciser les conditions d'application de cette définition.

2.3. Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l'article L. 220-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions des articles D. 220-1 et D. 220-5 du code du travail, il pourra être réduit à 9 heures :

- pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service (exemple : permutation de poste, maintenance...);

- en cas de travaux urgents liés à la sécurité et à l'environnement.

Le salarié dont le repos quotidien sera inférieur à 11 heures, à la demande de l'employeur, devra bénéficier d'une contrepartie en temps de repos au moins égale à l'amplitude de la réduction imposée. Cette contrepartie pourra être rémunérée sur la même base.

Dans le cas d'une contrepartie en temps de repos, celui-ci devra être pris dans les 2 mois.

Mise en oeuvre et modalités de la réduction du temps de travail

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Réduction de la durée quotidienne du travail

Il pourra être procédé à une réduction quotidienne de la durée du travail.

3.2. Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction hebdomadaire de la durée du travail se fera sur la semaine calendaire. Pour certains types de rythme de travail l'amplitude minimale pourra être de 3 jours.

3.3. Réduction de la durée du travail sous forme de jours

ou de demi-journées de repos sur une période de 4 semaines

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par attribution sur une période maximale de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

3.4. Réduction de la durée du travail sous forme de jours

ou de demi-journées de repos sur l'année

Le dispositif de la loi du 19 janvier 2000 permet également de calculer la durée du travail dans le cadre de l'année par l'octroi de jours ou demi-journées de repos conformément aux dispositions de l'article L. 212-9, paragraphe 2, du code du travail.

En cas de modification des dates prévues par l'employeur pour la prise de ces jours ou demi-journées, le délai minimum de 7 jours ouvrables de prévenance pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières, inserts, sources d'énergie, outillages) ;
- difficultés liées à des intempéries ou sinistres ;
- problèmes techniques de matériels, pannes ;
- absentéisme collectif anormal lié à la maladie.

Ce délai ne peut être inférieur à 2 jours ouvrés pour les cas suivants :

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard dans les 12 mois de l'année de référence définie dans l'entreprise ou l'établissement. Les conditions de reports éventuels sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (1).

La prise des repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Ces jours pourront alimenter, à l'initiative du salarié, un compte épargne-temps s'il existe au niveau des entreprises ou établissements conformément aux dispositions de la loi (2).

3.5. Modulation

3.5.1. Principe

Du fait des activités d'un nombre de plus en plus important d'entreprises ou d'établissements de la plasturgie qui présentent un caractère saisonnier et/ou fluctuant, et que nombreux sont les entreprises ou établissements qui sont soumis à diverses contraintes dues notamment aux délais de livraison, à l'introduction des flux tendus et à une meilleure adaptation au carnet de commandes, la durée du travail peut faire l'objet d'une modulation du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1 600 heures par an et par salarié dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs au maximum ou calendaire de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires (3).

3.5.2. Mise en oeuvre de la modulation

Les modalités de mise en oeuvre de cette organisation feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

En l'absence de délégué syndical ou lorsque la négociation ne se solde pas par la conclusion d'un accord dans le délai de 6 semaines à compter de l'ouverture des négociations, les entreprises ou établissements concernés pourront appliquer le dispositif ci-dessus après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Le CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement sera informé et consulté avant toute mise en application de la modulation.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au dispositif de modulation tel que défini dans le présent accord (art. 3.5) après information des salariés concernés.

3.5.3. Programmation indicative

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie (4).

Une programmation indicative de la modulation est établie pour communication aux salariés concernés après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation. Toutefois, un bilan sera effectué à l'issue d'un semestre d'application la première année.

3.5.4. Délai de prévenance des changements d'horaire (5)

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et du salarié. En cas de programmation indicative collective ou individuelle des variations d'horaires les salariés seront prévenus dans un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles sur la nature desquelles l'employeur devra préalablement consulter, s'ils existent, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit à 2 jours ouvrés. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos qui sera fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année et en respectant les formalités prévues à l'article 3.5.2.

3.5.5. Limites de modulation

Les limites de modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine quelconque et dans les limites définies à l'article 3.5.1.

3.5.6. Rémunération

Dans le cas de mise en oeuvre de ce dispositif d'organisation du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

3.5.7. Régularisation de la rémunération

Lorsque, du fait de son entrée, de son départ de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une absence ne donnant pas droit au maintien de la rémunération au cours de la période en cours, le salarié n'a pas accompli la totalité de ladite période, sa rémunération et ses droits à repos compensateurs seront régularisés sur la base de son temps réel de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçu par rapport à son temps de travail réel.

3.5.8. Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

3.5.9. Recours au personnel en CDD et intérimaires

Dans le cadre de la modulation, lorsqu'une entreprise ou un établissement est conduit à recourir à des salariés en contrat à durée déterminée ou des travailleurs intérimaires, ceux-ci pourront suivre la durée du travail du service, de l'atelier concerné même si la durée du contrat ou de la mission est inférieure à la période de modulation.

Le lissage de la rémunération des CDD et intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de haute et basse activité prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée légale applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur. Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 6e alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lesquelles seule une partie des jours de repos issus d'une réduction de la durée collective du travail, utilisables sur l'initiative du salarié, peuvent être affectés au compte épargne-temps des salariés (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 1er et du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui disposent que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

(4) Phrase étendue sous réserve qu'en application des dispositions du 9e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

(5) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Décompte (1)

Heures de travail effectif accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de travail, les heures supplémentaires seront décomptées selon le dispositif appliqué :

- soit à la semaine ;
- soit sur une période de 4 semaines (2) ;
- soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle d'un maximum de 12 semaines sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter ce maximum à 16 semaines (3) ;
- soit sur la base de la durée moyenne de la période d'un cycle dans le cadre du travail en continu (3) ;
- soit sur l'année dans le cadre de la modulation ou de la réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos (4).

4.2. Modalités de traitement des heures supplémentaires

La bonification prévue par l'article L. 212-5-I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires attribuées en repos peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire, en fonction des organisations de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les parties signataires invitent les entreprises ou établissements à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, alinéa 2, du code du travail et aux dispositions conventionnelles. Les salariés concernés seront consultés sur leur préférence entre ces deux options.

4.3. Modalités de prise des repos compensateurs

Le délai de prise des repos compensateurs des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les repos compensateurs doivent être pris si possible dans les 2 premiers mois et tout au plus dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du travail.

4.4. Contingent annuel

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures par salarié. Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et moins, il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des organisations syndicales de salariés et/ou des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2003. Dans les entreprises ou établissements de plus de 20 salariés, il pourra être porté à 150 heures par salarié après consultation, si elles existent, des organisations syndicales de salariés et/ou des institutions représentatives du personnel jusqu'au 31 décembre 2001.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, ce contingent sera de 80 heures. Toutefois, cette réduction du contingent ne sera pas applicable lorsque l'amplitude de la modulation est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ou lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par salarié et par an.

Le contingent d'heures supplémentaires se calcule, en principe, par année civile. Les parties signataires conviennent que, dans le cadre d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année, le volume du contingent pourra être calé sur la période de la modulation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-I du code du travail qui précise que sont considérées comme des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(3) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e et du dernier alinéa de l'article L. 212-7-1 du code du travail qui prévoient que lorsque sont organisés des cycles de travail, dont la durée est limitée à quelques semaines, sont considérées comme des heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures par semaine calculées sur la durée du cycle (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(4) Point étendu sous réserve :- d'une part, de l'application du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur

la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail ; - d'autre part, de l'application du point II de l'article L. 212-9 du code du travail qui dispose que sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause de 1 600 heures, ainsi que les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé conventionnellement (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Réduction du temps de travail des salariés relevant de l'avenant cadres

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Champ d'application

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Les signataires souhaitant le maintien de l'autonomie nécessaire et la réduction de leur temps de travail conviennent des mesures adoptées qui suivent.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits jours et horaires seront précédées d'une consultation des représentants du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel.

5.2. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant, lorsqu'il existe, sera définie au niveau de chaque entreprise ou établissement. Un écrit confirmera cette qualité.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord.

5.3. Cadres suivant l'horaire collectif

Les salariés relevant de l'avenant cadres de la convention collective nationale de la plasturgie, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

Il est précisé que, selon la circulaire ministérielle relative à la réduction négociée du 3 mars 2000, peuvent être également concernés par l'article L. 212-15-2 du code du travail les cadres dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Ces cadres seront définis au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure et de l'organisation des services.

5.4. Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Au titre du présent accord, les dispositions ci-dessous s'appliquent aux cadres et ingénieurs relevant de l'avenant spécifique de la convention collective dès lors que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée mais peut en tout état de cause être décomptée sur une base horaire.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1 730 heures (1 600 heures + 130 heures) à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 4.4.

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Par ailleurs, les salariés sous convention de forfait horaire bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera débattu de l'organisation de leur travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

5.5. Forfait annuel en jours

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année peut être faite sur la base d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, du présent accord. Les entreprises utilisant le forfait en jours en application du présent accord devront respecter les points qui suivent.

5.5.1. Catégorie de salariés susceptible de conclure une convention individuelle de forfait

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres, classés au moins au coefficient 900, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

L'ensemble de ces conditions sont cumulatives.

La notion d'autonomie ci-dessus s'appréciant par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail (c'est-à-dire par rapport à la liberté dont bénéficie le salarié pour déterminer son emploi du temps - horaire, calendrier des jours et des demi-journées de travail, planning des déplacements professionnels ... - en fonction de sa charge de travail et excluant une organisation du temps de travail préétablie) et non en référence au critère utilisé dans l'accord de classification du

16 décembre 2004.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait annuelle en jours doit définir les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, le (s) délégué (s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfaits (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

5.5.2. Acceptation écrite du salarié

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

5.5.3. Nombre de jours travaillés dans l'année

5.5.3.1. Plafond annuel de jours travaillés et jours de repos supplémentaires

Le contrat de travail ou l'avenant instituant le forfait annuel en jours détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini.

La base du forfait du présent accord est de 215 jours de travail par an (+ 1 journée de solidarité) ou du double de demi-journée. Pour ne pas dépasser ce forfait, il est accordé chaque année des jours de repos supplémentaires. La période référence pour l'appréciation de ce forfait se fait du 1er janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours supplémentaires de repos accordé dans l'année s'obtient en déduisant du nombre de jours total de l'année (jours calendaires) :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- le forfait de 215 jours ;
- 1 journée de solidarité.

Exemple 2013 : 365 jours calendaires auxquels sont déduits :

- 104 samedis et dimanches ;
- 10 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- 215 du forfait annuel en jours ;
- 1 journée de solidarité.

Soit pour l'année 2013 : 10 jours de repos supplémentaires (ce nombre de jours de repos supplémentaires est variable d'une année sur l'autre en fonction du caractère bissextile ou non de l'année considérée, du positionnement des jours fériés et du nombre de samedis et dimanches de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective nationale ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires ...), les absences non récupérables (liées, par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier - sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable - de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Ces congés supplémentaires viennent réduire à due concurrence le forfait annuel de 215 jours (216 jours avec la journée de solidarité).

Avant la fin de période de référence, l'employeur informe les salariés, par une note jointe au bulletin de paie ou par une note de service, du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence suivante.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle et dans les limites prévues par la loi au report de congés ou à la possibilité d'affecter des jours de congés supplémentaires sur un CET lorsque ce dispositif existe dans l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. En dehors de ces cas et de celui de la renonciation de jours de repos supplémentaire contre majoration, si un dépassement est constaté le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalant à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant celle de référence. Ces dépassements n'étant pas reproductibles d'une année sur l'autre.

5.5.3.2. Situations particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

5.5.3.2.1. Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2013 (113^e jour de l'année) :

1. Calcul du nombre de jours calendaires restants : $365 - 113 = 252$;
2. Retrait des samedis et dimanches restants : $252 - 72$ (samedis et dimanches) = 180 ;
3. Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $180 - 7 = 173$;
4. Prorata des jours de repos supplémentaires proratisé : $173 - 7 = 166$ (le prorata se calculant comme suit : $10 \times [252/365]$).

5.5.3.2.1 Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) : $113 - 32$ (samedis et dimanches) - 2 jours fériés (mercredi 1^{er} janvier et lundi de Pâques) - 7 jours de prorata des jours de repos supplémentaires (calculé comme suit $10 \times [113/365]$).

5.5.3.3. Renonciation à des jours de repos supplémentaires

Nonobstant le plafond annuel indiqué à l'article 5.5.3.1, le salarié qui le souhaite peut avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés supplémentaires. En aucun cas ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 218 jours.

Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant annuel écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation et leur rémunération calculé conformément à l'article 5.5.9.

5.5.4. Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié et par là-même assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation autonome par le salarié de son emploi du temps respectent les différents seuils définis ci-dessous et restent dans les limites raisonnables.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la charte sociale européenne et à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

5.5.4.1. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

Nonobstant les dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, afin de garantir une durée raisonnable, les limites suivantes devront être respectées :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail,
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 3121-36.

5.5.4.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, le salarié doit bénéficier du temps de repos hebdomadaire prévu par l'article L. 3132-2 du code du travail.

Il est préconisé - au regard des particularités du forfait en jours - que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs. A défaut de pouvoir suivre cette préconisation, le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié travaille 6 jours sur 7 doit être limité à 10 par année.

5.5.5. Organisation des jours de travail

Les salariés concernés organisent de manière autonome leur emploi du temps en fonction de la charge de travail qui leur est confié et des périodes d'activités de l'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos supplémentaires.

Le salarié informera, préalablement et dans un délai raisonnable, l'entreprise de la prise de ses jours de repos. L'employeur ne pourra refuser la prise de ces jours que pour des raisons de service.

5.5.6. Suivi de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

5.5.6.1. Suivi régulier par le supérieur hiérarchique

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

5.5.6.2. Entretien annuel

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. A l'occasion de cet entretien - qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) - doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés.

5.5.7. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées ou demi-journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires ...). Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière général sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

5.5.8. Dispositif d'alerte par le salarié en complément des mécanismes de suivi et de contrôle

Au regard de la bonne foi présumée de l'employeur et du salarié quant à la mise en oeuvre du forfait en jours et de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour se faire, le salarié utilisera le support à l'article 5.5.7.

En cas d'alerte, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant sera programmé afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette une durée raisonnable du travail.

En cas de désaccord, le salarié pourra prendre contact avec les délégués du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également déclencher un rendez-vous avec le salarié.

5.5.9. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire de 25 % pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera calculée de la façon suivante :

- salaire journalier = (salaire mensuel de base × 12)/ nombre de jours de travail annuel fixés dans la convention individuelle ;

- salaire journalier majoré = salaire journalier + majoration contractuelle définie dans la convention individuelle ;

- valeur annuelle du rachat = salaire journalier majoré × nombre de jours rachetés.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur de 1 journée entière de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel de base × 12)/ nombre de jours de travail annuel fixé dans la convention individuelle.

Concernant l'exercice du droit syndical et du droit des représentants du personnel par les salariés sous forfait en jours, les parties signataires conviennent que chaque fois qu'il sera nécessaire de faire référence à un horaire journalier, le calcul sera fait sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif pratiqué.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise (conformément aux dispositions légales).

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

5.5.10. Sécurisation des accords et hiérarchie des normes conventionnelles

L'ensemble des dispositions de l'article 5.5 de l'annexe VI :

- ne sont pas impératives ou normatives à l'égard d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement (quelle que soit la date de conclusion de l'accord par rapport à la présente annexe et de son avenant) ;

- mais seulement supplétives (c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'aux groupes, entreprises et/ ou établissements qui souhaiteraient mettre en place des conventions de forfait annuel en jours sans conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui appliqueraient à cette fin sur le présent accord : ces groupes, entreprises et/ ou établissements doivent respecter stricto sensu l'ensemble des dispositions du présent accord).

Néanmoins, les parties signataires invitent les groupes, les entreprises et les établissements qui ont déjà conclu ou qui concluraient leur propre accord à prendre exemple sur le présent accord.

Forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres

Article 6 (1) **En vigueur étendu**

Ce dispositif s'applique à des salariés itinérants non cadres et aux agents de maîtrise et techniciens (2) dont la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée mais peut en tout état de cause être décomptée sur une base horaire.

Ces personnels seront définis au niveau des entreprises ou des établissements.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'organisations syndicales de salariés, les modalités de mise en place des forfaits horaires seront précédées d'une consultation des représentants du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans son avenant.

Le volume d'heures annuel prévu alors dans ce dispositif doit tenir compte de la réduction du temps de travail. Il est au maximum de 1 730 heures (1 600 heures + 130 heures) à l'issue de la période transitoire prévue à l'article 4.4.

Toutefois, en ce qui concerne les agents de maîtrise et techniciens, les parties signataires conviennent de limiter le volume d'heures annuel prévu à 1 650 heures (1 600 heures + 50 heures) (3).

Cette réduction prendra la forme d'une attribution de repos supplémentaire (à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année).

Les signataires invitent les entreprises à privilégier la réduction du temps de travail des salariés concernés sous la forme de journées de repos.

Il appartient à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous convention de forfait horaire.

Par ailleurs, les salariés sous convention de forfait horaire bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera débattu de l'organisation de leur travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-II, 2e alinéa, du code du travail, le forfait annuel sur une référence horaire ne soit réservé qu'aux salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 212-21 à D. 212-24 du code du travail (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Réduction de la durée du travail et congés payés

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Jours de repos et calcul de la durée des congés payés

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

7.2. Prise des congés payés

Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail qui encadrent la fixation de la période de l'ordre des départs en congés et leur étalement. Il sera tenu compte, dans la mesure du possible (1), de la situation familiale des salariés.

Dans le cas de réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos, un report des congés payés au-delà du cadre annuel est possible dans la limite de 6 mois (2) (3).

Ce report ne devra pas avoir pour effet de majorer les seuils fixés par les articles L. 212-4-2 et L. 212-4-6 concernant le travail à temps partiel, l'article L. 212-8 concernant la durée moyenne de travail en cas de modulation, l'article L. 212-9 concernant le calcul des heures supplémentaires et l'article L. 212-15-3 portant sur les forfaits en jour.

Le report intervient en concertation entre les parties.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 223-9 du code du travail un accord de branche complémentaire étendu ou un accord d'entreprise fixe :- les modalités de rémunération des congés payés reportés ;- les cas précis et exceptionnels de report ;- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-9 du code du travail qui ne prévoit la possibilité de report des congés payés au-delà du cadre annuel que pour les dispositifs de réduction du temps de travail sur une base annuelle (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Réduction de la durée du travail et compensation salariale

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités.

Toutefois, elles sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord (1).

Le maintien des salaires minima et de la prime d'ancienneté conventionnels en vigueur à la date de signature de l'accord est garanti. Dans les entreprises ou établissements, ce maintien pourra s'effectuer par l'instauration ou non d'un complément différentiel (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Temps partiels

Article 9 En vigueur étendu

9.1. Principes généraux

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés. Tout salarié peut bénéficier du temps partiel.

9.2. Définition

Est salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire collectif applicable dans le service.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Les dispositions des articles 19.7.1 et 9.7.2 seront prises en compte.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les montions relatives à la qualification du salarié, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette

modification, à la rémunération, aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail (1). S'agissant du temps partiel modulé, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant (2).

9.3. Répartition de la durée du travail

La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle est inférieure à 6 heures.

Dans le cas du temps partiel modulé, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail fait l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié si possible tous les mois.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus de une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Cette interruption d'activité peut être d'une durée supérieure à 2 heures et doit être prévue dans le contrat de travail. A défaut, le commun accord entre l'employeur et le salarié est de règle pour un passage à une durée d'interruption supérieure à 2 heures. Lorsque l'interruption d'activité sera supérieure à 2 heures, la durée contractuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 15 heures et 36 minutes hebdomadaires (ou son équivalent au mois ou sur plusieurs mois) et des contreparties pourront être envisagées par l'entreprise ou l'établissement pour prendre en compte les contraintes éventuelles subies de ce fait par le salarié.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou, pour le temps partiel modulé, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat, peut être notifiée 3 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir (3).

Une contrepartie sous forme de temps de repos ou financière sera déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

9.4. Heures complémentaires (4)

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires qui ne peuvent excéder 30 % de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée hebdomadaire effective de travail au niveau de la durée légale.

9.5. Rémunération

La rémunération du salarié travaillant à temps partiel et tous les éléments accessoires de la rémunération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à temps plein, proratisés à son temps partiel.

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel modulé peut être lissée sur l'année conformément aux modalités en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

9.6. Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

9.7. Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel

9.7.1. Passage du temps plein au temps partiel à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'employeur, en respectant un préavis d'un mois par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire.

L'employeur disposera d'un délai d'un mois, dont le point de départ est la première présentation de la lettre, pour apporter une réponse écrite précisant l'acceptation ou le refus de la demande (lettre recommandée avec accusé de réception).

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur en donnera le motif : difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

9.7.2. Passage du temps plein au temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'un salarié à temps plein accepte de travailler à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement, la procédure suivante doit être respectée :

- le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de sa notification ;
- en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé.

9.8. Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un travail à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi équivalent.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail qui précise les mentions obligatoires qui

doivent figurer sur le contrat de travail des salariés à temps partiel (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(2) Phrase étendue sous réserve :- de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui précise les mentions devant figurer sur le contrat de travail des salariés à temps partiel modulé ;- qu'en application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les clauses obligatoires suivantes permettant d'organiser le recours au temps partiel modulé :- les catégories de salariés concernés ;- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ;- les limites à l'intérieur desquelles la durée de travail peut varier ;- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;- de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui ne prévoit pas le recours aux heures complémentaires en cas de temps partiel modulé (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er). (4) Article exclu de l'extension (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Réduction de la durée du travail et formation

Article 10 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord prennent acte des possibilités ouvertes par la loi de l'organisation du développement des compétences des salariés pour partie hors du temps de travail effectif sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables dans l'entreprise ou l'établissement. Elle sont à l'initiative du salarié qui en fera la demande par écrit.

Les modalités relatives à la mise en oeuvre de ce dispositif feront l'objet ultérieurement d'un accord de branche particulier.

Entreprises de moins de 20 salariés

Article 11 (1) En vigueur étendu

Les entreprises de moins de 20 salariés qui réduisent le temps de travail en appliquant les dispositions de l'accord susvisé et qui s'engagent à créer ou à préserver des emplois pourront prétendre à bénéficier d'un allègement de cotisations sociales et des aides financières tels que prévus par les textes en vigueur, et notamment la loi du 13 juin 1998 pour les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés. Seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1 600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement et/ou des aides financières.

Il appartient aux entreprises concernées de déterminer le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Au regard des éléments transmis par les entreprises à la commission nationale paritaire de l'emploi, celle-ci en effectuera le bilan annuel.

(1) Article étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise (arrêté du 5 janvier 2001, art. 1er).

Egalité professionnelle homme femme

Article 12 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 123-1, L. 123-2 et suivants du code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Suivi, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 13 En vigueur étendu

13.1. Suivi de l'application de l'accord

Les partenaires sociaux réunis en commission de suivi procéderont tous les ans à l'analyse globale des accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord.

Par ailleurs, en cas de difficultés dans l'application du même accord, la commission de suivi se réunira à la demande des partenaires sociaux afin de donner un avis.

13.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe VI des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

13.3. Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Accord du 28 mai 2002 relatif à l'encadrement du travail de nuit

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale des cadres de la chimie CFE-CGC ;
Fédération chimie-énergie CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Soucieux de tenir compte de la pénibilité du travail de nuit liée aux nécessités techniques et économiques, et afin de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les parties signataires sont convenues par le présent accord d'en encadrer le recours, notamment en matière de définition du travail de nuit, du travailleur de nuit, de limitation de la durée du travail de nuit, de la surveillance médicale et de la protection de la femme enceinte.

Article préliminaire

En vigueur étendu

La référence au temps de travail dans le présent accord s'entend de la définition conventionnelle de branche du temps de travail effectif.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Recours au travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 213-1-1 du code du travail.

2.2. Encadrement de la mise en place du travail de nuit

Compte tenu des obligations liées à la continuité technologique et informatique de l'exploitation industrielle et afin d'assurer une utilisation optimale des moyens de production pour répondre aux exigences de plus en plus fortes du marché et de l'environnement économique tant au niveau national qu'international, les parties signataires permettent, par le présent accord, la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement comme son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les parties s'entendent pour limiter le plus possible le recours au travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, aux activités liées au processus de fabrication et, de ce fait, aux emplois de production, de maintenance, de logistique et de qualité et aux activités relevant de la sécurité des personnes et des biens.

Le travailleur de nuit

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail ;

- ou celui effectuant au moins 260 heures de temps de travail, sur une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail.

3.2. Durées maximales de travail du travailleur de nuit

A l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail portant sur les équipes de suppléance, la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Toutefois, il peut être dérogé à cette limite de 8 heures dans les conditions et selon les modalités suivantes :

- pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- pour les activités de manutention et d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;

- en cas de surcroît prévisible d'activité avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables (1).

Il peut également être dérogé à la limite de 8 heures, en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du CHSCT, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités fixées par décret.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures, devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente d'une autre nature, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 39 heures de temps de travail.

Un nombre important d'entreprises de la plasturgie est soumis à une saisonnalité d'activité et à des fluctuations des carnets de commandes et de contraintes techniques.

Par ailleurs, la plasturgie est constituée en majorité de sous-traitants devant répondre à de fortes fluctuations d'activité résultant de la demande des donneurs d'ordre.

Toutefois, conformément aux dispositions conventionnelles concernant le dispositif dit de modulation, la durée hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 42 heures maximum de temps de travail.

(1) Phrase exclue de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 28 mars 2003, art. 1er).

Contreparties

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur accordée au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit acquièrent du repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées dans la période de nuit fixées à l'article 2.1.

Pour tenir compte de la contrainte plus importante occasionnée aux salariés appelés à travailler de jour et de nuit en équipes successives, le repos compensateur est porté à 2 %.

Ce repos est pris à l'initiative du travailleur de nuit en accord avec l'employeur impérativement dans les 6 mois suivant l'acquisition d'un droit représentant un poste complet.

4.2. Contrepartie sous forme de majoration salariale due au titre du travail de nuit

Les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une majoration salariale égale à 12 % du salaire de base incluant le différentiel RTT s'il existe. Cette majoration sera calculée par rapport à l'horaire de nuit pratiqué par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

Les collaborateurs qui bénéficiaient d'une majoration salariale conventionnelle de branche supérieure à la nouvelle majoration définie ci-dessus en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à raccordement.

Cette majoration ne remet pas en cause les avantages éventuellement supérieurs accordés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement concernant le travail de nuit, mais ne se cumule pas avec eux (à l'exclusion de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 4.3).

Cet article annule et remplace l'article 5 de l'avenant Collaborateurs.

4.3. Indemnité de panier de nuit

Les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie le minimum garanti (valeur au 1er janvier).

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

Cet article annule et remplace l'article 6 de l'avenant Collaborateurs.

Travail de nuit effectué exceptionnellement

Article 5 En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 7 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : " Lorsque l'horaire habituel du collaborateur ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures donneront lieu à une majoration de 100 % . "

Indemnité de rappel

Article 6 En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 10 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : " Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle sera portée à 2 heures au cas où ce rappel serait effectué de nuit (entre 21 heures et 6 heures), un dimanche ou un jour férié. "

Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit

Article 7 En vigueur étendu

Une attention particulière sera portée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur ou son représentant devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Afin de maintenir une bonne intégration des travailleurs de nuit permanents dans la vie de l'entreprise, une affectation en activité de journée sur une période déterminée pourra être organisée par l'employeur, notamment en vue de mesures de formation et de participation à des réunions de travail ou d'information, avec maintien des contreparties fixées aux articles 4.1 et 4.2.

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et les droits des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à l'exercice du droit syndical et de représentation du personnel du travailleur de nuit.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, et négociées, le cas échéant, avec les organisations syndicales de salariés.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière semestrielle.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du travail et L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 8 En vigueur étendu

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 9 En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation. Il sera tenu compte des contraintes liées à l'organisation de leur temps de travail.

Suivi de l'accord

Article 10 En vigueur étendu

A l'issue d'une période d'application de 3 ans du présent accord, les organisations syndicales établiront un bilan des dispositions du présent accord et pourront procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Antérieurement à cette échéance, les organisations syndicales sont convenues de se rencontrer pour tenir compte des éventuelles évolutions des dispositions réglementaires.

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 28 mai 2002.

Avis du 3 février 2003 de la commission paritaire nationale d'interprétation

Fédération de la plasturgie.

CMTE-CFTC ;
Fédération chimie-énergie CFDT ;
Fédération nationale des cadres de la chimie CFE-CGC ;
Fédération nationale de la chimie CGT-FO ;
Fédération nationale des industries chimiques CGT.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et la fédération de la plasturgie se sont réunies le 3 février 2003 dans le cadre de la commission nationale paritaire d'interprétation.

La commission a donné l'avis suivant concernant l'article 4 "Travail posté" de l'avenant "Collaborateurs de la convention collective nationale de la plasturgie" à l'unanimité des organisations représentées :

"La demi-heure d'arrêt doit être rémunérée pour les salariés travaillant en équipes successives quels que soient l'organisation et le moment de la prise de la pause dès lors que l'amplitude du poste, dans le cadre de l'organisation du travail, est égale ou supérieure à 6 heures."

Il sera demandé l'extension ministérielle de cet avis.

Fait à Paris, le 3 février 2003.

Décision de la CPNI sur l'article 29 bis " Indemnité de départ en retraite " Décision du 20 avril 2004

Fédération de la plasturgie.

CFDT ;

CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO.

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale d'interprétation qui s'est réunie le 20 avril 2004, confirme l'application du c de l'article 29 bis " Indemnité de départ en retraite " des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Le c donnait la possibilité avant la loi Fillon sur les retraites de 2003, de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, le salarié percevait l'indemnité de licenciement prévue par les avenants cadres ou collaborateurs de la convention collective nationale de la plasturgie.

Lettre d'adhésion du GEPB à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 juillet 2004

En vigueur

Paris, le 21 juillet 2004.

Le groupement d'entreprises de la plasturgie pour le bâtiment, 11 bis, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction départementale du travail, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Messieurs,

Le groupement d'entreprises de la plasturgie pour le bâtiment, ou GEPB, que je représente, a décidé d'adhérer, à titre de cosignataire, sans réserve à l'intégralité des clauses de la convention collective nationale de la plasturgie, en date du 1er juillet 1960 (étendue par arrêté du 14 mai 1962, JO du 7 juin 1962) et à l'ensemble de ses avenants.

Conformément à l'article L. 132-15 du code du travail, cette adhésion permettra à notre groupement de prendre une part active dans les négociations collectives de la branche plasturgie.

En effet, les entreprises que nous représentons désirent engager un dialogue constructif et ouvert avec l'ensemble des partenaires sociaux signataires de la convention. Notre ambition est de construire un droit collectif résolument tourné vers l'avenir et adapté aux aspirations de nos collaborateurs, tout en tenant compte des contraintes de notre marché.

Par ailleurs, nous vous proposons de négocier un " avenant métier " applicable aux seules entreprises relevant de nos secteurs d'activité, point sur lequel nous attendons une réponse formelle de votre part, pour le 15 octobre au plus tard.

Nous espérons vivement que votre réponse sur cet avenant sera positive, afin de pouvoir contribuer, avec vous, dans le cadre de notre représentativité, au renforcement de la politique contractuelle de la branche.

Dans l'attente de vous lire,

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Accord du 16 décembre 2004 relatif à la grille de classifications

Fédération de la plasturgie.

CMTE-CFTC ;
Fédération chimie-énergie CFDT ;
Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ;
Fédération nationale de la chimie CGT-FO.

Fédération de la plasturgie, 65, rue de Prony, 75854 Paris Cedex 17, par lettre du 11 février 2008 (BO n°2008-24)

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 12 juillet 2006 art. 2 en vigueur le lendemain extension BO conventions collectives 2006-36 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

Au terme du présent accord, les parties signataires entendent remplacer la grille de classification instaurée par l'accord du 15 octobre 1979.

Il est nécessaire de repenser le système de classification pour tenir compte des évolutions de la profession (diversité forte et évolutive des métiers, nouvelles organisations du travail plus adaptées, émergence d'autres valeurs professionnelles que la technicité longtemps prédominante, évolutions culturelles liées à celle du recrutement, mobilité fonctionnelle accrue, etc...) et le rendre adaptable à la rapidité de l'évolution des emplois.

A cet effet, les parties signataires conviennent expressément :

- que la grille de classification sert de support, comme précédemment, au barème des minima professionnels en utilisant un mécanisme de mesure aussi objectif que possible de la valeur des emplois ;
- que la grille de classification prend en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant dans la plasturgie, ainsi que l'évolution des qualifications, des technologies et des organisations, c'est-à-dire qu'elle soit suffisamment " homogène ", " universelle ", et " durable " ;
- que la grille de classification contribue à l'évolution de la gestion des ressources humaines dans les entreprises en leur proposant un outil durable d'analyse et d'évaluation ; la grille doit être un maillon de la gestion optimale des ressources humaines de l'entreprise, des emplois en termes de recrutement, évolution de carrière et formation, et mobilité ;
- que dans un souci d'efficacité la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification sera faite à l'aide d'un système d'évaluation des emplois aussi simple que possible, applicable dans toutes les entreprises de la plasturgie quelle que soit leur taille ;
- que les instances représentatives du personnel de l'entreprise ou de l'établissement seront informées et consultées lors de la mise en place de la nouvelle grille de classification ;
- que le présent système est exclusivement destiné à évaluer les emplois et non les personnes ;
- que le système d'évaluation des emplois permet de classer chaque emploi en fonction de son contenu réel ;
- qu'une modification des exigences requises par l'emploi et confirmée par une évolution de niveau d'un ou plusieurs critères de l'article 5 du présent accord conduira à une nouvelle évaluation ;
- qu'en définitive est bien atteint l'objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois, de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrières et la mise en oeuvre d'une gestion dynamique des ressources humaines ;

Qu'une fois la grille de classification mise en place, il relèvera de la mission des délégués du personnel d'assurer le suivi d'application (nouvelles cotations) de l'accord et de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives conformément à l'article 6 des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie. Pour ce faire, les délégués du personnel disposeront de l'accord du 16 décembre 2004 ainsi que du guide d'application validé par la CPNE. Les employeurs transmettront aux délégués syndicaux, quand ils existent, toutes informations concernant les nouvelles cotations d'emploi.

Objet

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de substituer aux classifications prévues à l'avenant du 15 octobre 1979 de la convention collective nationale de la plasturgie un nouveau système de classement.

Champ d'application

Article 2 En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Définition du terme " emploi "

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires s'entendent pour définir l'emploi comme étant un ensemble de situations de travail ayant des finalités identiques ou proches dans une organisation du travail donnée.

Personnel concerné

Article 4 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent accord s'applique uniformément à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie.

Critères de positionnement des emplois

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires retiennent 5 critères de classement communs à tous les emplois, quels que soient leur niveau et responsabilité, permettant d'apprécier objectivement les divers éléments les constituant (annexe I).

Ces critères sont adaptés aux diverses évolutions ultérieures techniques et organisationnelles. Ils contribuent à une meilleure gestion des ressources humaines.

Les 5 critères retenus sont :

1. Connaissances à maîtriser.
2. Technicité de l'emploi.
3. Animation et encadrement (animation, responsabilité hiérarchique).
4. Autonomie.
5. Traitement de l'information.

Les critères, garantie de l'objectivité de l'analyse des emplois, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été sélectionnés suivant la constatation que la définition de tous les emplois dans la plasturgie sont porteurs à divers degrés de ces 6 notions.

Conséquences de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification

Article 6

En vigueur étendu

L'application de la nouvelle grille de classification peut conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des emplois les uns par rapport aux autres, sans pour autant entraîner une diminution des salaires de base et le cas échéant le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail. Ainsi le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être soumis à une modification à la baisse.

Par ailleurs, quelles que soient les incidences de l'application de la nouvelle grille de classification sur le classement de l'emploi du salarié, son statut lui demeurera acquis à titre individuel concernant la retraite.

Commission nationale paritaire

Article 7

En vigueur étendu

Il est créé une commission nationale paritaire au niveau de la branche chargée d'examiner les litiges qui pourraient surgir dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des classifications.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants patronaux.

La présidence de la commission sera assurée par le représentant de la chambre patronale.

La commission examinera toute demande formulée par écrit.

Mise en oeuvre de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'un délai de mise en oeuvre de la grille de classification dans l'entreprise ou l'établissement de 18 mois. Le délai de mise en oeuvre de l'accord sera porté à 24 mois pour les entreprises de 20 salariés au plus. Ce délai court à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension. En ce qui concerne la commission classification, définie à l'annexe III du présent accord, elle devra être mise en place dans les 12 mois suivant le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Bilan d'application de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations syndicales s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à procéder à un

bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront en fonction de ce bilan procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Les organisations syndicales procéderont à un bilan d'application de l'accord à l'expiration de 3 années à compter de l'application du présent accord.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Annexe I

En vigueur étendu

Les critères de classement.

1. Connaissances à maîtriser.
2. Technicité de l'emploi.
3. Animation et encadrement.
 - 3.1. Animation.
 - 3.2. Responsabilité hiérarchique.
4. Autonomie.
5. Traitement de l'information.

Connaissances à maîtriser

Définition : ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et/ou du niveau de connaissances requis, qualifications et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Exemples : langage spécifique, outils, langues vivantes, connaissances techniques, ...

Degré 1	L'emploi nécessite des notions en lecture, écriture, calcul.
Degré 2	L'emploi nécessite la pratique de la lecture, écriture, calcul (4 opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les connaissances correspondant au niveau V de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondant au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau IV de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondant au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondant au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau II de l'éducation nationale (bac + 4) ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances correspondant au niveau I de l'éducation nationale (bac + 5 et plus) ou une expérience professionnelle équivalente.

Les conditions d'application du présent critère pour les certificats de qualification professionnelle sont précisées dans l'avenant n° 1 (projet) à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux CQP de la plasturgie.

Les niveaux de l'éducation nationale mentionnés correspondent à ceux définis par la circulaire interministérielle n° II-67 300 du 11 juillet 1967 et de décrets y afférant :

- niveau V : CFPA, CAP, BEP ;
- niveau IV : BEI, BP, BT, bac pro ;
- niveau III : BTS, DUT ou diplômes d'Etat ou assimilés de niveau équivalent ;
- niveau II-I : ingénieurs et diplômes équivalents.

Technicité de l'emploi

Définition : ce critère permet d'apprécier :

- l'étendue et
- le niveau de participation de l'emploi à la réalisation de l'activité de l'entreprise, en fonction des compétences acquises par la voie :
- de la formation initiale
- de la formation continue ou
- de l'expérience professionnelle.

Degré 1	L'emploi nécessite la mise en oeuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple.
Degré 2	L'emploi nécessite la mise en oeuvre des opérations courantes d'une spécialité, selon des consignes orales et/ou écrites, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP I ou correspondant au niveau V de l'éducation nationale.
Degré 3	L'emploi nécessite la mise en oeuvre coordonnée d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités demandant l'adaptabilité aux aléas, ou à des situations de travail imprévues, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP II, ou un CQP III, ou correspondant au niveau V de l'éducation nationale.
Degré 4	L'emploi nécessite la maîtrise complète d'une spécialité, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP IV, ou un CQP V, ou correspondant au niveau IV de l'éducation nationale.
Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément et/ou des connaissances correspondant au niveau III de l'éducation nationale.
degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités, mises en oeuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet et/ou des connaissances correspondant au niveau II de l'éducation nationale.
Degré 7	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise.

Les conditions d'application du présent critère pour les certificats de qualification professionnelle sont précisées dans l'avenant n° 1 (projet) à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux CQP de la platurgie.

Animation et encadrement

L'emploi doit nécessairement être positionné dans le critère " animation " et dans le critère " responsabilité hiérarchique ". Par ailleurs, l'emploi positionné à un degré supérieur ou égal au degré 2 en termes de responsabilité hiérarchique doit se voir obligatoirement attribué un degré supérieur ou égal au degré 2 en termes d'animation.

Animation

Définition : ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Degré 1	L'emploi ne nécessite pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.
Degré 2	L'emploi requiert l'animation auprès de salariés dont l'emploi nécessite la mise en oeuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple, ou la mise en oeuvre d'opérations courantes d'une spécialité selon des consignes orales et/ou écrites.
Degré 3	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la mise en oeuvre d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités demandant l'adaptabilité aux aléas ou à des situations de travail imprévues.
Degré 4	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise d'une spécialité.
Degré 5	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément, ou la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.
Degré 6	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise.

Responsabilité hiérarchique

Définition : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.

Degré 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.
Degré 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur au moins une personne et ses (ou leurs) activités professionnelles.
Degré 3	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes de même activité professionnelle.
Degré 4	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes d'activités professionnelles diverses.
Degré 5	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur plusieurs groupes de personnes d'activités professionnelles diverses.

Degré 6	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ensemble de groupes de personnes d'activités professionnelles diverses.
---------	---

Autonomie

Définition : dans le cadre de l'organisation, il s'agit d'apprécier à la fois l'autonomie de l'emploi et les effets sur le fonctionnement de l'entreprise.

Degré 1	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnés d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail.
Degré 2	L'emploi implique la combinaison de modes opératoires et d'instructions précises sur les résultats à atteindre. La prise de décision se situe au niveau de la résolution des problèmes classiques inhérents à la technique utilisée.
Degré 3	L'emploi implique le choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée.
Degré 4	L'emploi implique la mise en oeuvre de méthodes et procédés pour exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Les décisions prises ne remettent pas en cause les données initiales mais optimisent le résultat à atteindre.
Degré 5	A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi pour la réalisation de travaux d'ensembles complexes, peuvent être prises toutes décisions opérationnelles liées au périmètre de responsabilités sociales ou commerciales.
Degré 6	Après recueil de données pertinentes économiques, sociales, industrielles et commerciales, le titulaire de l'emploi définit la stratégie, les plans d'action, et valide les choix opérationnels de son entité.

Traitement de l'information

Définition : le traitement de l'information est caractérisé par le niveau, la nature et fluidité des relations de l'emploi avec son environnement (relations clients-fournisseurs, relations internes, relations externes ...).

Degré 1	L'emploi nécessite la transmission et/ou la réception immédiates d'informations instantanément disponibles inhérentes au poste de travail.
Degré 2	L'emploi nécessite la transmission et/ou la réception de plusieurs informations et leur traitement immédiat avant application au poste de travail.
Degré 3	L'emploi nécessite l'identification, le traitement et l'explication d'informations disponibles à transmettre à son environnement de travail.
Degré 4	L'emploi nécessite l'identification, la recherche et des échanges argumentés d'informations à traiter, disponibles ou non, dans son environnement immédiat et dont la transmission incombe au titulaire.
Degré 5	L'emploi nécessite l'exploitation d'informations pertinentes afin de convaincre les interlocuteurs internes ou externes soit pour mobiliser autour d'un projet commun, soit pour parvenir à un accord.
Degré 6	L'emploi implique la définition de la stratégie de communication afin de soutenir la politique générale de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi veille et participe à sa déclinaison dans toutes les entités.

Annexe II

En vigueur étendu

Critères	Connaissances à maîtriser	Technicité de l'emploi	Animation et encadrement		Autonomie	Traitement de l'information
			Animation	Responsabilité hiérarchique		
Degrés						
D1	1	1	0	0	1	1
D2	2	3	3	2	3	2
D3	3	7	6	4	6	3
D4	6	12	10	6	9	5
D5	9	16	14	9	15	9
D6	11	20	18	12	20	11
D7	15	25				

Grille de positionnement dans la grille de classification

POINT	COEFFICIENT
4 à 7	700
8 à 11	710
12 à 15	720
16 à 19	730

20 à 23	740
24 à 27	750
28 à 31	800
32 à 36	810
37 à 41	820
42 à 47	830
48 à 57	900
58 à 68	910
69 à 79	920
80 à 91	930
92 et plus	940

Annexe III

En vigueur étendu

La mise en place des classifications est de la seule responsabilité de l'employeur.

Mise en oeuvre de la grille de classification.

a) Constitution d'une " commission "

Dans chaque établissement, et/ou entreprise en cas d'accord négocié qui en prévoira les modalités de fonctionnement, une commission de mise en place de la grille de classification, ci-après dénommée " commission classification " devra se constituer et se réunir sur convocation de l'employeur ou de son représentant qui la présidera.

A défaut d'initiative de ce dernier dans les 12 mois suivant le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, une organisation syndicale représentative présente dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant des salariés ou un salarié peut demander à l'employeur de réunir la commission classification qui est dès lors de droit.

Les établissements de moins de 11 salariés peuvent déroger à l'obligation de constituer une commission classification. En contrepartie l'employeur s'engage à communiquer et tenir informé l'ensemble du personnel quant au déroulement de mise en place de la grille de classification et des coefficients attribués. Si un désaccord survient sur l'attribution du coefficient, le salarié pourra avoir recours à la commission nationale d'interprétation de l'article 7 du présent accord.

b) Composition de la commission classification

La commission classification est composée de représentants de l'employeur et de représentants de salariés.

Les membres de la commission classification sont désignés par l'employeur pour ce qui le concerne et par les institutions représentatives du personnel telles que définies par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 ou, à défaut, par les salariés.

Répartition en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement :

L'effectif est déterminé selon les mêmes modalités que celles prévues pour les élections des représentants du personnel.

- effectif inférieur à 100 salariés :

- au minimum 2 représentants des salariés ;

- effectif compris entre 101 et 200 salariés :

- au minimum 3 représentants des salariés ;

- effectif compris entre 201 et 500 salariés :

- au minimum 4 représentants des salariés ;

- effectif supérieur à 500 salariés :

- au minimum 5 représentants des salariés.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés, présente dans l'entreprise ou l'établissement dispose en outre d'un siège à la commission classification.

Pour le bon fonctionnement de la commission classification, le nombre de représentants des salariés ne pourra être supérieur à 11 membres dont un représentant du 2e ou 3e collègue.

Le nombre de représentants de l'employeur ne pourra être supérieur à celui des salariés.

c) Rôles et moyens de la commission classification

La commission classification constitue une instance ad hoc consultative de concertation avant l'arrêt du dispositif d'entreprise ou d'établissement permettant l'application des dispositions conventionnelles.

Elle est chargée :

- d'établir un relevé de conclusions à partir des documents préparés par l'employeur et mis à sa disposition au moins 5 jours ouvrés avant la réunion ;
- d'émettre un avis en cas de contestation de son classement d'emploi par un salarié suite à un éventuel recours de celui-ci auprès d'elle.

A ces fins, la commission classification disposera :

- de l'inventaire des emplois de l'entreprise ou l'établissement ;
- des descriptions des emplois ;
- du projet d'évaluation des emplois établi par l'employeur ;
- du guide d'application de la grille de classification ;
- du module de formation conformément à l'annexe IV.

Il appartient à chacune des parties composant la commission classification de saisir l'autre partie dès l'instant que le déroulement des travaux est interrompu ou n'est pas respecté.

Le temps passé en réunion de la commission classification est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

d) Durée d'activité de la commission classification

La commission classification se réunit selon un calendrier défini dans l'entreprise ou l'établissement :

- pour la mise en place de la grille de classification ;
- en cas de contestation par un salarié du classement de son emploi conformément au f lors de la mise en oeuvre de la grille de classification.

e) Information des salariés

Dès l'ouverture de ses travaux, la commission classification pourra tenir une permanence selon un calendrier défini par elle-même permettant aux salariés de s'informer sur le système de la grille de classification. Pour assurer cette permanence, les représentants des salariés à la commission classification bénéficieront d'un total d'heures rémunérées, à répartir entre ses membres de :

- 2 heures dans les entreprises ou établissements de moins de 10 salariés ;
- 4 heures dans les entreprises ou établissements de 11 à 20 salariés ;
- 6 heures dans les entreprises ou établissements de 21 à 50 salariés ;
- 8 heures dans les entreprises ou établissements de 51 à 70 salariés ;
- 10 heures dans les entreprises ou établissements de 71 à 100 salariés ;
- 12 heures dans les entreprises ou établissements de 101 à 200 salariés ;
- 16 heures dans les entreprises ou établissements de 201 à 500 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises ou établissements de plus de 501 salariés.

f) Notification du classement au salarié et droit de recours lors de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir dans un délai de 2 mois à compter de la notification à la commission classification qui donnera un avis. La réunion de la commission classification se tiendra selon un calendrier défini dans l'entreprise ou l'établissement.

Si le désaccord persiste, la commission classification, une organisation syndicale ou l'employeur, peut recourir à la commission nationale paritaire de l'article 7 du présent accord.

Dispositif de formation

En vigueur étendu

Formation des membres de la commission classification

Les modules de formation à l'évaluation des emplois sont de 2 jours. Ils sont élaborés selon une méthodologie basée sur un cahier des charges. PLASTIFAF assure le financement de la formation dans le respect de cette méthodologie intégrant la formation de formateur. Les formations seront animées en inter ou en intra par un organisme agréé par PLASTIFAF et choisi par l'entreprise.

Les modules de formation et le guide d'application seront présentés et validés à la réunion de la CNPE organisée en avril 2005.

Les salaires et les déplacements des membres de la commission classification assistant à la formation seront supportés par l'entreprise ou l'établissement selon les pratiques en vigueur.

Statuts et collèges électoraux

En vigueur étendu

Article 1er

Statuts

Les salariés classés du coefficient 700 au coefficient 820 relèvent de l'avenant collaborateurs et sont considérés comme non-cadres.

Les salariés classés au coefficient 830 relèvent de l'avenant collaborateurs et sont assimilés cadres.

Les salariés classés du coefficient 900 au coefficient 940 ont le statut cadre.

b) Garantie à titre individuel

Les salariés ayant actuellement le statut assimilé cadre ou cadre se verront garantir à titre individuel le bénéfice du statut antérieur quel que soit leur classement lors de la mise en oeuvre de la nouvelle classification.

Il sera fait mention de cette garantie dans une lettre individuelle adressée aux salariés concernés à charge pour les parties, après entretien, de combler les " écarts " éventuels entre profil de l'emploi et profil du titulaire dans les 12 mois.

Article 2

Collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral ou d'usage dans l'entreprise ou l'établissement concernant la répartition des collèges électoraux, ceux-ci sont fixés comme suit :

Sous réserve de l'application des textes relatifs aux conditions d'effectifs pour la création d'un 3e collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux.

1er collège : du coefficient 700 au coefficient 750.

2e collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

Définition générale des emplois par coefficient

En vigueur étendu

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
700	4 à 7	Tâche simple, répétitive ou analogue réalisée à partir de modes opératoires imposés et de consignes simples et détaillées fixant la nature précise des opérations à réaliser. Aucune formation particulière préalable n'est exigée. La formation professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi. La conformité du travail réalisé est obtenue par des vérifications immédiates, simples et bien définies. En cas de problème, doit en référer à l'autorité supérieure à qui appartient la décision. Reçoit des informations orales pour l'exécution des tâches.	Jamais	Jamais
710	8 à 11	Ensemble de tâches simples, répétitives ou analogues réalisées à partir de modes opératoires imposés et de consignes précises et détaillées fixant la nature précise des opérations à réaliser. Aucune formation particulière préalable n'est exigée. La compétence professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi. La conformité du travail réalisé porte sur des vérifications nécessitant une attention soutenue liée à la nature et/ou la variété des tâches, avec proposition de solutions en cas de problèmes. Reçoit des informations orales et/ou écrites pour l'exécution des tâches. Peut être amené à les retransmettre à d'autres membres du groupe de travail.	Parfois	Jamais
720	12 à 15	Enchaînement cohérent d'opérations variées nécessitant la combinaison de modes opératoires imposés et d'instructions précises indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type CAP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise. La conformité du résultat obtenu nécessite la mise en oeuvre de connaissances techniques liées au métier exercé. Reçoit des informations orales et/ou écrites pour l'exécution des tâches. Donne des informations concernant les points particuliers. Est souvent amené à les retransmettre aux autres membres du groupe de	Souvent	Jamais

		travail.		
730	16 à 19	Enchaînement cohérent d'opérations variées et/ou complexes nécessitant la combinaison de modes opératoires indiqués et d'instructions précises indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type BEP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise. Le travail réalisé nécessite un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations particulières déjà connues. Doit chercher à obtenir les informations manquantes et doit en informer toutes les personnes concernées.	Souvent	Jamais
740	20 à 23	En fonction de la complexité des opérations assignées à l'emploi, doit identifier et mettre en oeuvre les méthodes et moyens adaptés mais connus. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type bac acquise par voie scolaire ou par formation professionnelle continue. Le travail réalisé nécessite des contrôles précis avec appareillages. Doit gérer toutes les situations particulières avec ou sans l'aide d'un responsable. Doit commenter et transmettre les informations concernant son environnement immédiat.	Souvent	Jamais
750	24 à 27	En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en oeuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales. Formation de type bac + expérience pratique professionnelle d'au moins 2 ans. Doit engager toutes les actions permettant d'assurer le bon fonctionnement des moyens dont il a la charge ou la réalisation des opérations dont il a la responsabilité. Identifier les informations nécessaires à recevoir et à transmettre lesquelles ne sont utilisables qu'après traitement.	Souvent	Parfois
800	28 à 31	En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en oeuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales. Formation de type bac + expérience pratique professionnelle d'au moins 2 ans. En raison de l'autonomie exigée par l'emploi et de la responsabilité à l'égard des moyens ou des produits, doit réagir face aux aléas pour garantir l'atteinte des objectifs fixés. Identifier les informations nécessaires à recevoir, lesquelles ne sont utilisables qu'après traitement. Assurer la transmission des informations nécessaires au bon déroulement du processus (amont et aval).	Souvent	Parfois
810	32 à 36	Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en oeuvre des méthodes et procédés permettant de combiner des données variées et connues. Initiative dans l'ordonnancement des étapes de réalisation à partir de moyens définis et connus. Formation de type bac + 2 acquise par voie scolaire ou par expérience professionnelle. Doit réagir face aux aléas et proposer des actions correctives. Identifier les informations à transmettre à son environnement (amont et aval) en les commentant.	Souvent	Parfois
820	37 à 41	Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en oeuvre des méthodes et procédés permettant d'exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Large initiative dans le choix des moyens et l'ordonnancement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes. Formation de type bac + 2. Rechercher des adaptations ou des modifications cohérentes et compatibles avec l'objectif de l'emploi et les mettre en oeuvre. L'emploi nécessite de collaborer avec d'autres services, imposant une organisation rationnelle des informations par le titulaire.	Souvent	Souvent
830	42 à 47	Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en oeuvre des méthodes et procédés permettant d'exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Large initiative dans le choix des moyens et l'ordonnancement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes. Formation de type bac + 2. Rechercher et adapter des solutions valables, tant sur le plan technique qu'économique, permettant d'optimiser les actions entreprises. L'emploi nécessite de pouvoir présenter, argumenter et défendre un projet au sein d'équipes pluridisciplinaires.	Souvent	Souvent
900	48 à 57	A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant travaux et conception, de coordination, d'analyse et de synthèse, réalisation de travaux d'ensemble complexes impliquant la prise en compte de contraintes techniques, économiques, sociales, ... L'emploi comporte une part d'innovation importante s'exerçant dans un domaine technique précis. Formation bac + 5. Proposer des modifications à l'objectif global initialement défini conduisant à optimiser la performance de l'équipe dont il a la responsabilité. L'emploi intègre une composante relationnelle forte pour motiver un équipe et convaincre un groupe décisionnaire.	Toujours	Souvent
910	58 à 68	A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant travaux de conception, de coordination, d'analyse et de synthèse,	Toujours	Souvent

		réalisation de travaux d'ensemble complexes impliquant la prise en compte de contraintes techniques, économiques, sociales, ... L'emploi comporte une part d'innovation importance s'exerçant dans un domaine technique précis. Formation bac + 5. Proposer des modifications à l'objectif global initialement défini conduisant à optimiser la performance du service dont il a la responsabilité. L'emploi intègre une composante relationnelle prépondérante dans le cadre d'un emploi basé sur la négociation.		
920	69 à 79	Dans le cadre de la stratégie globale développée dans l'entreprise, et pour laquelle le titulaire est force de propositions.	Toujours	Toujours
930	80 à 91	Définition des plans d'action à mettre en oeuvre dans son périmètre de responsabilités et combinant des objectifs complémentaires (économique, social, industriel, commercial, ...)	Toujours	Toujours
940	92 et +	Le plus souvent membre du comité de direction et/ou cadre dirigeant. Elaborer et mettre en oeuvre des solutions nouvelles permettant de compléter l'objectif dont il a la responsabilité : - au niveau de l'établissement ; - au niveau de l'entreprise ; - au niveau de la division ou du groupe. Organiser et gérer la politique de communication de l'établissement/l'entreprise/le groupe, tant en interne qu'en externe, pour garantir l'appropriation par chacun des objectifs des méthodes et des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.		

Avenant n° 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers des emplois et des qualifications

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ;
Fédération secteur chimie CMTE CFTC ;
Fédération chimie-énergie CFDT.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier certaines dispositions de l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le préambule est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir ce texte)

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'article 1er " Champ d'application " est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 3

[En vigueur étendu](#)

L'article 2 " Missions de l'observatoire " est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 4

[En vigueur étendu](#)

L'article 3.1 " Composition du comité de pilotage " est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Article 5

[En vigueur étendu](#)

L'article 3.2 " Le secrétaire de l'observatoire " est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Article 6
En vigueur étendu

L'article 3.3 " Les experts du comité de pilotage " est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 7
En vigueur étendu

Le contenu de l'article 3.4 " Missions du comité de pilotage " est modifié par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 8
En vigueur étendu

L'article 3.5 " Règles de fonctionnement " est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu

L'article 4 " Modalités de financement " est modifié par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 10
En vigueur étendu

L'article 5 " Remise des travaux de l'observatoire " est modifié par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Formalités

Article 11
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il sera demandé l'extension ministérielle de l'accord.

Avenant n° 2 du 30 novembre 2005 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé PLASTIFAF

Fédération de la plasturgie.

Fédération secteur chimie CMTE-CFTC ;
Fédération chimie-énergie CFDT ;
Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie
CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier certaines dispositions de l'accord du 9 février 1995 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé de la plasturgie PLASTITAF, en conformité avec l'accord de branche du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la plasturgie.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 3 "Missions" est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

L'article 14 "Siège social" est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu

Le point 2 "Missions du conseil d'administration" de l'article 15 "Conseil d'administration" est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu

L'article 20 "Les délégués de la plasturgie pour la formation" est modifié comme suit :

(voir cet article)

Formalités

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il sera demandé l'extension ministérielle de l'accord.

Fait à Paris, le 30 novembre 2005.

Accord du 12 juillet 2006 modifiant par avenant n° 1 les accords du 16 décembre 2004 et l'accord du 19 janvier 2006 relatif aux classifications et aux salaires

La fédération de la plasturgie.

La fédération chimie-énergie CFDT ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans l'objectif de favoriser une meilleure application de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, les parties signataires sont d'accord pour repousser la date limite de mise en place des classifications dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Mise en oeuvre

Article 1
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de prolonger le délai de mise en oeuvre de la grille de classification prévu par l'accord du 16 décembre 2004 pour les entreprises de plus de 20 salariés. Ce délai est prolongé jusqu'au 31 décembre 2006.

Modification du préambule de l'accord du 16 décembre 2004

Article 2 En vigueur étendu

Le dernier point du préambule de l'accord du 16 décembre 2004 est modifié comme suit :

(Voir ce préambule).

Salaires minima

Article 3 (1) En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les entreprises de plus de 20 salariés qui mettront en place les classifications de l'accord du 16 décembre 2004 après le 1er octobre 2006 devront néanmoins appliquer rétroactivement à cette date les minima correspondants à la nouvelle cotation en tenant compte de toutes les incidences éventuelles sur la prime d'ancienneté ainsi que sur tous les autres éléments de salaire s'y rattachant, lors du basculement dans la grille de classification de 2004.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

Prime d'ancienneté

Article 4 (1) En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les entreprises qui mettront en place les classifications de l'accord du 16 décembre 2004 après le 1er octobre 2006 devront néanmoins appliquer le nouveau mode de calcul de la prime d'ancienneté issu de l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires dès le 1er octobre 2006 (salaire du mois d'octobre).

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

Formalités

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006.

Lettre de dénonciation du 11 février 2008 de la fédération de la plasturgie de l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires

En vigueur

Paris, le 11 février 2008.

La fédération de la plasturgie, 65, rue de Prony, 75854 Paris Cedex 17, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous informons que par décision du bureau exécutif, en date du 6 février 2008, la fédération de la plasturgie s'est prononcée en faveur de la dénonciation de l'accord de salaires intervenu le 16 décembre 2004.

Vous trouverez ci-joint copies des courriers de notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Ces documents vous sont également transmis par voie électronique.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'assurance de nos sentiments distingués.

Avenant n° 3 du 27 novembre 2008 à l'accord du 9 février 1995 portant création d'un OPCA de la plasturgie PLASTITAF

Union des syndicats des PME du caoutchouc et de la plasturgie (UCAPLAST).

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ;

Fédération chimie-énergie CFDT ;

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions suivantes de l'accord du 9 février 1995 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé de la plasturgie PLASTITAF.

Article 1

En vigueur non étendu

Le point 1 « Composition » de l'article 15 « Conseil d'administration » est modifié comme suit :

« PLASTIFAF est administré par un conseil d'administration paritaire composé de représentants titulaires dénommés administrateurs :

- un représentant pour chacune des organisations syndicales de salariés, désigné par chacune d'elles ;
- un nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de représentants patronaux.

En outre, des représentants suppléants sont désignés selon la même répartition et les mêmes modalités. Ces derniers ne participent pas habituellement aux travaux du conseil d'administration mais reçoivent communication de l'ensemble des documents destinés aux administrateurs titulaires.

En cas d'absence d'un administrateur titulaire, celui-ci fait appel à son suppléant, lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

Lorsqu'un administrateur titulaire aura été absent à 3 réunions consécutives du conseil, le président demandera au collège concerné de nommer en remplacement un nouvel administrateur. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 16 « Le bureau » est modifié comme suit :

« Le bureau est constitué du président, du vice-président, du secrétaire, du trésorier.

La répartition des membres du bureau se fait alternativement, tous les 2 ans, entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, comme suit :

- d'une part, président, secrétaire ;
- d'autre part, vice-président, trésorier.

Les membres du bureau sont désignés par les membres du collège dont ils sont issus. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il sera demandé l'extension ministérielle de l'accord.

Annexe IX. Accord du 2 juillet 2010 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs

Fédération de la plasturgie.

Fédération nationale du personnel de la chimie CFE-CGC ;

Fédération chimie, énergie CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 20 août 2008 modifie les conditions permettant de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Les entreprises de moins de 200 salariés ont la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel titulaires au comité d'entreprise ou d'établissement ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La validité de ces accords collectifs est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation dans la plasturgie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Cadre de mise en place de la commission de validation

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation au niveau national, dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Composition et fonctionnement de la commission

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche pouvant siéger ensemble et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la fédération de la plasturgie.

Il est précisé que lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

La présidence de la commission alternera annuellement entre un représentant de la chambre patronale et un représentant des salariés. La présidence de la première année sera assurée par un représentant patronal.

Le secrétariat de la commission est tenu par la fédération de la plasturgie.

La commission se réunira tous les 2 mois, en cas d'accord(s) à valider.

Les dossiers reçus par la fédération de la plasturgie seront transmis aux membres de la commission dans les 15 jours suivant leur réception.

Les convocations accompagnées des dossiers d'entreprises doivent être adressées à chaque membre de la commission au moins 15 jours avant la réunion.

Les remboursements de frais des salariés représentant les organisations syndicales de salariés se font conformément à l'accord de juin 1988. Les parties signataires conviennent de l'attribution et la prise en charge d'une réunion préparatoire d'une durée égale à celle de la réunion (soit une demi-journée ou une journée).

Procédure de validation des accords

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

La partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation envoie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie de l'information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la plasturgie, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- les procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ou double du formulaire CERFA.

Toute demande incomplète fera l'objet d'un courrier informant que le dossier est jugé irrecevable en l'état. La partie ayant saisi la commission sera informée des pièces manquantes à l'examen du dossier afin qu'elle puisse le représenter.

Article 4.2

En vigueur étendu

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission n'a pas de contrôle d'opportunité sur un accord. Son rôle consiste à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire doit se prononcer dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission rend :

- une décision de validation lorsque l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit ;
- une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle, ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées par les membres présents ou représentés. Chaque organisation syndicale de salariés dispose de 1 voix et le nombre de voix de la délégation patronale est égal au nombre d'organisations syndicales représentatives. Des pouvoirs de vote peuvent être donnés entre organisations syndicales de salariés et à l'intérieur de la délégation patronale. Le nombre de pouvoirs pouvant être détenus par la même personne est limité à 2. En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion et qui est adressé à l'ensemble des membres de la commission.

La décision explicite de validation est notifiée à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission, sous forme d'un extrait de procès-verbal, par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision de rejet ou d'irrecevabilité en cas de dossier incomplet est notifiée dans un délai de 15 jours à compter de la date de la décision, par lettre recommandée avec avis de réception, à la partie signataire de l'accord, qui a saisi la commission.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 5 **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans ; délai à l'issue duquel un bilan sera fait paritairement et l'accord éventuellement révisé.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature et est placé en annexe IX des clauses générales de la convention collective nationale de la plastrurgie.

L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé (1) dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.
Le 2 juillet 2010.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Annexe X : Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

FP.

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC ;

CMTE CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Pour passer de l'égalité en droit à l'égalité dans les faits, entre les hommes et les femmes dans la branche, il est nécessaire de prendre toutes les dispositions pour supprimer les disparités constatées. Les partenaires sociaux conviennent qu'ils se doivent de tout mettre en oeuvre afin de favoriser la mixité et de s'assurer du respect du principe de non-discrimination, notamment au travers d'actions de communication à mettre en place au sein des entreprises de la branche.

Ils souhaitent plus particulièrement permettre, conformément aux aspirations des salariés, une meilleure articulation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

Ils affirment leur volonté d'agir en faveur de la mixité et du respect du principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière, et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont convenus d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- le temps partiel ;
- la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions ;
- la maternité et la parentalité ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les partenaires sociaux conviennent également de tendre vers une représentation proportionnelle hommes-femmes reflétant celle de la branche ou celle de l'entreprise :

- dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation ;
- dans les instances représentatives au sein des entreprises.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2012 à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Les partenaires sociaux rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

- négociation annuelle :
- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;
- suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;
- négociation triennale (conditionnelle) :
- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail).

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 (issu de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) prévoit une pénalité pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas, avant le 31 décembre 2011, conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977. Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (quel que soit leur effectif) relevant du champ d'application.

Les accords d'entreprise et d'établissement relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Sensibilisation

Les partenaires sociaux encouragent toutes les actions de formation et sensibilisation à l'égalité professionnelle s'adressant aux personnels chargés du recrutement et à l'ensemble de l'encadrement.

A cet effet, la CNPE devra élaborer un guide d'application qui proposera des modalités de mise en oeuvre du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La CNPE fera ses propositions dans un délai de 6 mois à compter de la date de la signature du présent accord.

Le guide sera mis à disposition des entreprises et du comité d'entreprise quand il existe ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les entreprises élimineront toute référence à des stéréotypes existants dans leurs actions de communication et de formation. Elles veilleront à ce que les aptitudes trop souvent reconnues aux femmes comme aux hommes ne soient le prétexte pour les recruter, les promouvoir ou les missionner toujours sur les mêmes activités. Une prise de conscience doit imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique des entreprises.

2.2. Communication

Le présent accord donnera lieu à des actions de communication au moment de sa signature (information des entreprises, communiqué de presse...). Les entreprises relevant du champ d'application informeront leurs institutions représentatives du personnel du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties du présent accord rappellent que l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet dans le code du travail de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 qui fixent la liste limitative des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Article 4 En vigueur étendu

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne ou externe.

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement, à tous les niveaux hiérarchiques, doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un des deux sexes.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes quels que soient la nature du contrat de travail, les horaires de travail et le type d'emploi proposé.

La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante à l'égard du sexe.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus se doit de tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les familles professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques.

L'employeur ne pourra pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des métiers où elles ou ils sont peu représenté(e)s.

Article 5 En vigueur étendu

Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau de l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord de classification signé dans la branche le 16 décembre 2004, les employeurs devront veiller à ce que les intitulés des emplois ne conduisent à aucune discrimination sexuée. Les entreprises examineront également s'il existe des termes dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles apporteront les corrections nécessaires.

L'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités doit avoir pour objectif une représentation équilibrée aux postes d'encadrement à expériences et compétences de valeur égale.

Les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés occupés à temps plein.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Les mêmes possibilités de promotion liées à l'évolution des emplois seront proposées sans discrimination aux femmes et aux hommes en fonction des compétences.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en terme de progression de carrière.

Article 6 En vigueur étendu

6.1 Accès à la formation

Les partenaires sociaux réaffirment l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Le congé de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à formation pour le salarié, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

De même, selon les termes de l'accord « Formation tout au long de la vie » du 24 novembre 2004, les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires concernant l'accès aux périodes de professionnalisation.

Suite à un congé parental, une action de remise à niveau sur le poste de travail devra être effectuée afin de prendre connaissance des diverses évolutions éventuellement intervenues, notamment en cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles méthodes de travail.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci sont installés en province ou ont des charges familiales importantes, les entreprises s'engageront à continuer d'améliorer l'accessibilité aux formations, en veillant à ce que ces dernières soient organisées, dans la mesure du possible, en sessions de courte durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail du salarié.

La répartition très sexuée des métiers est encore fortement présente dans les entreprises de plasturgie. La formation peut permettre aux salariés dans une même entreprise de sortir de cette « répartition sexuée » des métiers. Dans cet objectif, les partenaires sociaux sont d'accord sur le principe d'une prise en charge, par le biais d'un budget spécifiquement alloué, de formations adaptées permettant le changement de métiers favorisant la mixité, par l'OPCA de branche de la plasturgie dans des conditions validées par la CNPE et le conseil d'administration de l'OPCA de branche de la plasturgie. Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de la branche de la plasturgie d'intégrer dans les formulaires de demande de prise en charge de cette formation un item sur les coefficients de classification.

6.2. Droit individuel à la formation (DIF)

6.2.1. Acquisition des droits au DIF

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie et à l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF (1).

Les salariés travaillant à temps partiel selon les dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail et qui ont un temps de travail de 80 % ou plus d'un temps plein acquièrent des droits au DIF sans pro rata temporis.

6.2.2. Majoration de l'allocation de formation

Lorsque la formation sera faite en dehors du temps de travail en accord avec l'entreprise, l'allocation de formation prévue par le code du travail sera majorée de 20 % (soit 60 % du salaire journalier de référence au lieu de 50 %), sur justificatif de frais réellement encourus, afin de couvrir une partie des frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence pour congé de soutien familial ou pour congé de présence parentale étant également prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Article 7
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein d'un même établissement pour un emploi, des niveaux de responsabilités, une charge de travail et un parcours professionnel de valeur égale.

Au sein de cet établissement sont considérés, notamment, comme de valeur égale les métiers similaires ayant le même coefficient déterminé conformément à l'accord de classification en vigueur, dans la même famille professionnelle (maintenance, production, etc.) telle que définie notamment dans le répertoire des métiers validé par la CNPE du 7 juillet 2010.

L'accord de classification signé le 16 décembre 2004 définissant les différents niveaux de classification en fonction du contenu des emplois est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des raisons objectives professionnelles.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes sera garantie pour des embauches à valeur égale telle que définie au paragraphe 2 du présent article.

La rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Afin de supprimer les écarts éventuels qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les femmes et les hommes en raison de la maternité ou de l'adoption, le code du travail précise que le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à l'emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

Article 8
En vigueur étendu

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique et de l'évolution des salaires moyens par coefficient est remis chaque année et préalablement à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de branche aux partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche avec les informations suivantes afin de pouvoir repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les femmes et les hommes :

Le rapport de branche comprend les éléments suivants :

- répartition par sexe des salariés cadres et non cadres ;
- répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel ;
- rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par coefficient ;
- salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient ;
- écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient.

Il sera enrichi des éléments suivants :

- rémunération brute de base mensuelle médiane par sexe et par coefficient ;
- salaires maxima observés des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient ;
- taux de répartition hommes-femmes dans les filières de formation initiale ;
- statistiques sexuées sur les actions de formation professionnelle.

Ce rapport examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées.

Il est précisé que ce rapport est complété de fait par le rapport présenté par l'OPCA de branche plasturgie devant la CNPE dans le domaine de la formation professionnelle.

Article 9
En vigueur étendu

Tout salarié, en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 % de son traitement pendant la durée légale du congé de paternité.

Cette indemnisation sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondante aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Ces indemnités devront être déclarées par l'intéressé.

L'indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé normalement, à l'exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 10
En vigueur étendu

Dans le but de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire, les entreprises pourront mettre en place certaines mesures et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption puis, conformément à l'article L. 1225-27, à l'issue de celui-ci (1).

Un entretien devra être systématiquement proposé au salarié en amont du congé parental d'éducation.

Ces entretiens auront pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation ;
- la date prévisible du retour et les conditions de reprises d'activité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-57 du code du travail, le salarié reprenant son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation ayant également droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.
(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Article 11
En vigueur étendu

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est constituée par le comité central d'entreprise quand il en existe un. Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de déterminer si cette commission de l'égalité professionnelle peut également être instituée au niveau de ses établissements qui auraient plus de 200 salariés. La commission devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétence pour pouvoir exercer sa mission. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 du code du travail).

La commission de l'égalité professionnelle s'informerera des travaux de la commission de suivi instituée au niveau de la branche et suivra la mise en oeuvre du présent accord au niveau de l'entreprise.

Article 12
En vigueur étendu

Il est créé au niveau de la branche une commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salarié représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants patronaux afin de mesurer l'efficacité des actions menées pour résorber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes susceptibles d'exister.

La commission de suivi fera également un bilan des négociations d'entreprise sur le sujet.

La commission de suivi demandera et s'appuiera sur des travaux de l'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.

La commission de suivi se réunira une fois par an.

Article 13
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la branche se réuniront 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Article 14
En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe X des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Il entrera en vigueur, sous réserve du droit d'opposition, le 1er mars 2011 et sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être modifiées par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Avenant n° 1 du 30 novembre 2011 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Fédération de la plasturgie.

FCE CFDT ;

Fédération nationale de la chimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant ont créé, dans un accord interbranches du 22 décembre 2010, un OPCA commun aux industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et de la plasturgie, dont le nom est « OPCA pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie », ci-après dénommé OPCA DEFI.

Article 1er
En vigueur étendu

Dans l'accord de branche du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de plasturgie, le nom de l'OPCA « PLASTIFAF » est remplacé par celui de l'OPCA « DEFI ».

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature. Le présent accord sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Accord du 22 février 2012 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme

La fédération de plasturgie,

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FNC CGT-FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'ouvrir à compter de la commission mixte paritaire du 28 mars 2012 une négociation sur le fonctionnement et le financement du paritarisme dans la branche plasturgie.

Cette négociation aura pour objectif de mettre en place des moyens partagés par toutes les entreprises de la profession et dédiés au dialogue social de la branche pour :

- des instances plus efficaces au niveau national pour améliorer le dialogue social ;
- des instances plus représentatives (notamment au niveau des PME) de l'ensemble du tissu industriel de la plasturgie ;
- une capacité à mener de nouveaux projets ;
- une gestion plus autonome des frais de fonctionnement du dialogue social.

A cet effet, la négociation portera sur :

- une révision de l'accord de juin 1988 relatif au fonctionnement des instances paritaires de branche ;
- la mise en place d'une contribution des entreprises au financement du paritarisme dans la branche ;
- la mise en place de journées statutaires par organisations syndicales de salariés et rémunérées par la branche ou les entreprises.

Article 2
En vigueur étendu

Dans le cadre de l'ouverture de cette négociation, les parties souhaitent préciser les termes de l'article 5 « Autorisations d'absence » des clauses générales de la convention collective de la plasturgie par la modification du deuxième paragraphe du point 2 selon les dispositions suivantes :

« Le temps passé en réunions paritaires de branche et en instances paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, et qui font l'objet d'une convocation par la chambre patronale, le ministère du travail ou tout organisme paritaire de la branche, doit être traité comme du temps de travail effectif. Cette disposition s'applique que ce temps soit situé durant le temps de travail ou pendant les temps de repos.

Il appartient à l'entreprise, lorsque ce temps est situé sur un temps de repos, de rémunérer ces heures ou de les compenser par un temps de repos équivalent.

Le temps de trajet excédant le temps de trajet habituel fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Cette disposition ne remet pas en cause les pratiques plus favorables ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les limites qui sont arrêtés d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer. »

Les parties conviennent de compléter le point 3 de l'article 5 « Autorisations d'absence » des clauses générales par la phrase suivante :

« Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés. »

Article 3
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

ANNEXE XIII : Accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme

La fédération de la platurgie,

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la platurgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche platurgie ont décidé par accord de branche en date du 20 juin 2012 de mettre en place une contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la platurgie.

Considérant que :

- l'article 4 de l'accord du 20 juin 2012 prévoit que « la contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement » ;
- que la collecte de cette contribution au financement du paritarisme permettra de contribuer positivement au dialogue social dans la branche, et notamment à l'évolution des dispositifs liés à l'emploi/formation ;
- que la délégation de la collecte de la contribution au financement du paritarisme à l'association OPCA DEFI est considérée comme un des critères de recouvrement efficace et optimisé de cette contribution,

les partenaires sociaux décident de sous-traiter la collecte de cette contribution au financement du paritarisme à l'association OPCA DEFI. Cette sous-traitance devra donner lieu à la signature d'une convention entre l'AGPP (Association de gestion du paritarisme dans la platurgie) et l'association OPCA DEFI précisant les modalités de collecte et de répartition. La contribution au paritarisme sera recouvrée distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe XIII des clauses générales de la convention collective nationale de la platurgie.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Le présent accord est subordonné tant à son extension qu'à celle de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche de la platurgie dans lequel il trouve son objet ; en conséquence, il entrera en vigueur :

- au plus tôt le 1er janvier 2013 ;
- ou au plus tard le jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En cas d'extension partielle ou de réserves du présent accord, les parties inscriront ce sujet à l'ordre du jour de la première réunion paritaire plénière faisant suite à la décision de la commission nationale de la négociation collective pour procéder aux modifications qui s'avèreraient nécessaires pour conserver l'intention des parties.

Accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme

Fédération de la platurgie.

FNIC CGT ;

FCMTE CFTC ;

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de faciliter le dialogue social de la branche plasturgie, il a été décidé de mettre en place de nouvelles modalités de fonctionnement et de financement du paritarisme de la branche.

Le premier chapitre de cet accord a pour objectif de mettre en place des moyens partagés par toutes les entreprises de la profession et dédiés au dialogue social pour :

- des instances favorisant le dialogue social au niveau national ;
- des instances plus représentatives de l'ensemble du tissu industriel de la plasturgie, et notamment au niveau des PME ;
- une capacité à mener de nouveaux projets ;
- une gestion paritaire des frais de fonctionnement du dialogue social.

Le second chapitre de cet accord définit le nouveau fonctionnement des instances paritaires de la branche ainsi que les modalités de prise en charge des frais de fonctionnement du dialogue social. En conséquence, celui-ci annule et remplace l'accord conclu en juin 1988 relatif au « remboursement de frais des membres des organisations de salariés assistant aux réunions paritaires plénières ou techniques ».

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Chapitre Ier Financement du paritarisme

Article 2

En vigueur étendu

Le financement du paritarisme dans la branche plasturgie est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la plasturgie.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute annuelle (hors charges sociales patronales) calculée au 31 décembre de l'année précédente.

Dans tous les cas, le montant de la contribution annuelle est :

- au minimum de 150 € par établissement, quelle que soit sa taille ;
- plafonnée à hauteur de 8 000 € par établissement et 15 000 € par société.

Article 3

En vigueur étendu

Afin d'assurer la gestion du financement du paritarisme, il est décidé de créer une Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP), dans le cadre des dispositions de la loi de 1901.

Cette association a pour objet de gérer les contributions et leur répartition et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

Cette association, dont les statuts sont joints en annexe II, est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et d'autant de représentants patronaux désignés par la Fédération de la plasturgie.

Article 4

En vigueur étendu

La contribution pour le paritarisme est appelée annuellement sur la base de la masse salariale de l'année N - 1 et est exigible au 1er mars de chaque année.

La contribution est appelée pour la première fois pour l'exercice 2013 sur la base de la masse salariale annuelle de 2012, quelle que soit la date d'extension du présent accord.

Les modalités de recouvrement sont déterminées par l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP).

La contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

Article 5

En vigueur étendu

Le montant annuel des contributions recueillies est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres sources ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche mentionnées à l'article 6 ainsi que les journées statutaires ;

- les frais d'études et de rapports de branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- les frais de fonctionnement de l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

Le montant des contributions recueillies est réparti annuellement entre :

- les frais de collecte et de gestion de la contribution et de l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ;
- une part affectée aux travaux et études paritaires ;
- une part affectée à la fédération patronale reconnue représentative (Fédération de la plasturgie) ;
- une part affectée aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche plasturgie.

A la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la plasturgie : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche.

Le nombre d'organisations syndicales membres de ce collège pourra donc être modifié à l'issue de la publication du premier arrêté.

Les modalités de répartition sont précisées en annexe I.

Chapitre II Fonctionnement du paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche (au regard des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail) est composée d'un nombre maximal de représentants fixé selon les modalités suivantes :

Réunion paritaire plénière	5
CNPE	3
Groupe paritaire technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujet (s)

La présente composition relative à la CNPE modifie en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la convention collective nationale de la plasturgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Le nombre de représentants de la délégation patronale est égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Il est rappelé que :

- l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie précise la composition :
- de la commission paritaire nationale d'interprétation ;
- de la commission paritaire nationale de classification ;
- des commissions régionales et nationales de conciliation ;
- l'accord du 2 juillet 2010 positionné en annexe IX de la convention collective nationale de la plasturgie précise la composition de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.

Article 7

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à une instance paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés ainsi qu'aux journées statutaires prévues à l'article 8 du présent accord.

Le temps passé en réunions paritaires de branche et en instances paritaires de branche ainsi que le temps passé en séances préparatoires de ces réunions, qui font l'objet d'une convocation par la chambre patronale, le ministère du travail ou tout organisme paritaire de la branche, doit être traité comme du temps de travail effectif et ne doit pas entraîner une perte de rémunération pour le délégué de branche. Cette disposition s'applique que ce temps soit situé durant le temps de travail ou pendant les temps de repos. Il appartient à l'entreprise, lorsque ce temps est situé sur un temps de repos, de rémunérer ces heures ou de les compenser par un temps de repos équivalent.

Il est précisé que lorsque le temps de trajet des délégués de branche :

- coïncide avec l'horaire habituel de travail ou d'une réunion préparatoire ou paritaire, il fait l'objet d'un maintien de salaire ;
- excède le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail, il fait l'objet d'une contrepartie équivalente, soit sous forme de repos, soit financière, calculée à partir du salaire de base.

Il appartient aux salariés et aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin :

- d'éviter la participation à ces réunions pendant leurs congés ;
- de respecter les temps de repos quotidien et hebdomadaire légaux.

Cette disposition ne remet pas en cause les pratiques plus favorables ou équivalentes adoptées par les entreprises.

Les accidents subis lors de ces réunions et trajets entraîneront l'application des règles conventionnelles relatives aux accidents de travail ou de trajet.

Article 8

En vigueur étendu

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie d'un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion paritaire.

Il est par ailleurs instauré des journées statutaires dédiées au fonctionnement du dialogue social de la branche plasturgie. Chaque organisation syndicale de salariés

représentative dans la branche dispose de 30 jours-hommes au total par an.

Article 9
En vigueur étendu

Il est rappelé que, dans le cadre des conditions précisées précédemment, les membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficient d'un maintien de rémunération pour le temps passé en réunions paritaires, en préparation et pour les journées statutaires de branche.

Il est prévu un remboursement aux entreprises des salaires des délégués de branche, sur la base du salaire mensuel de base chargé (charges salariales et patronales). Cette dotation pour le remboursement des salaires et les contreparties liées aux temps de trajet aux entreprises est mutualisée entre organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et plafonnée à 50 % de la dotation dévolue aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche plasturgie telle que définie en annexe I.

Les frais de transport, de restauration et d'hébergement sont pris en charge sur la dotation dévolue à chaque organisation syndicale de salariés, selon des modalités qui lui sont propres.

La gestion de ces remboursements de salaires et de frais est assurée par l'Association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP).

Article 10
En vigueur étendu

Dans le cas exceptionnel où la part dévolue à chaque organisation syndicale de salariés ne permettrait pas de rembourser les frais de ses délégués de branche, en tout état de cause plafonnés selon les dispositions mentionnées à l'annexe III, la prise en charge sera effectuée par la fédération patronale de la plasturgie pour les montants restants à couvrir selon les dispositions de l'annexe précitée.

Article 11
En vigueur étendu

En fin de chaque année, les acteurs du dialogue social de la branche établiront les principales thématiques de négociations à venir ainsi que le calendrier prévisionnel de négociation.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (Journal officiel du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Le présent accord :

- est subordonné à son extension ; à défaut de celle-ci, les dispositions de l'accord de juin 1988 continueront à s'appliquer ;
- s'appliquera au plus tôt le 1er janvier 2013 ou au plus tard le jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel dans le cas où cette publication serait postérieure au 1er janvier 2013.

En cas d'extension partielle ou de réserves, les parties inscriront ce sujet à l'ordre du jour de la première réunion paritaire plénière faisant suite à la décision de la commission nationale de la négociation collective pour procéder aux modifications qui s'avèreraient nécessaires pour conserver l'intention des parties.

Cet accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures, notamment en ce qui concerne le fonctionnement et/ou le financement du paritarisme.

Les accords d'entreprise et d'établissement ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Modalités de répartition de la contribution au financement du paritarisme dans la branche plasturgie

Le montant des contributions collectées annuellement est réparti de la façon suivante :

I. Modalités générales de répartition

Après déduction :

- des frais de collecte de la contribution ;

- des frais de fonctionnement et de gestion de l'association ;
 - du budget affecté aux travaux et études paritaires,
- le solde des fonds collectés est réparti à part égale entre :
- le collège fédération patronale ;
 - le collège organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.
- Pour les exercices 2013 et 2014 :
- les frais de collecte de la contribution, de fonctionnement et de gestion de l'association sont fixés à 290 000 € par exercice ;
 - le budget affecté aux travaux et études paritaires est fixé à 20 000 € par exercice.
- Pour les exercices suivants, le conseil d'administration de l'association AGPP déterminera les budgets affectés aux frais de collecte de la contribution, de fonctionnement et de gestion de l'association ainsi que le budget affecté aux travaux et études paritaires.

2. Budget affecté aux travaux et études paritaires

L'utilisation du budget affecté aux travaux et études paritaires sera déterminée en paritaire plénière ou en CNPE, sur proposition du conseil d'administration de l'AGPP.

Il pourra notamment permettre de prendre en charge :

- des frais d'études et de rapports de branche ;
- des frais relatifs à la promotion de la branche, de ses différents métiers et son dialogue social aux niveaux national et territorial.

Dans tous les cas, le budget affecté aux travaux et études paritaires ne pourra représenter plus de 10 % du montant des contributions collectées annuellement.

3. Modalités de répartition de la dotation dévolue au collège fédération patronale

La dotation dévolue au collège fédération patronale est attribuée à la Fédération de la plasturgie, unique organisation patronale reconnue représentative dans la branche plasturgie.

Dans le cas où une autre fédération patronale serait à l'avenir déclarée représentative sur l'ensemble de la branche plasturgie au niveau national, la répartition se fera entre organisations patronales selon le poids de la masse salariale représentée par les adhérents de chacune des organisations.

La dotation dévolue au collège fédération patronale doit notamment permettre de financer :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche : frais d'animation et de secrétariat du dialogue social de branche (salaires et frais généraux), remboursement des frais (déplacements, repas, hébergement) des représentants patronaux, consultations de spécialistes et de conseillers extérieurs auprès de représentants patronaux ;
- des frais d'études et de rapports de branche, pour des parties ne concernant que le collège fédération patronale ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche au niveau patronal ;
- des frais relatifs à la promotion de la branche et de ses différents métiers pour des actions décidées au niveau patronal.

4. Modalités de répartition de la dotation dévolue au collège organisations syndicales de salariés

A la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la plasturgie : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche. Le nombre d'organisations syndicales membres de ce collège pourra donc être modifié à l'issue de la publication du premier arrêté.

Après déduction des remboursements de salaires des membres des délégations des organisations syndicales de salariés auprès des entreprises, la dotation est répartie à parts égales entre organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Les remboursements des salaires auprès des entreprises s'effectuent selon les modalités suivantes :

- pour les salariés relevant de la convention collective de la plasturgie ;
- sur la base du salaire mensuel de base chargé (charges salariales et patronales) ;
- auprès des entreprises à jour de leur contribution pour le paritarisme ;
- sur la base d'un appel des entreprises auprès de l'AGPP effectué trimestriellement, et au plus tard dans les 2 mois suivant la clôture de l'exercice concerné ;
- dans la limite de 50 % de la dotation dévolue au collège des organisations syndicales de salariés.

La dotation revenant à chaque organisation syndicale doit notamment permettre de financer, dans la limite du solde qui lui est affecté :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche ainsi que des journées statutaires : le remboursement des frais (déplacements, repas, hébergement) des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives ;
- des frais d'études et de rapports de branche, pour des parties ne concernant que les organisations syndicales de salariés ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche au niveau des organisations syndicales de salariés ;
- des frais relatifs à la promotion de la branche et de ses différents métiers pour des actions décidées au niveau des organisations syndicales de salariés.

[En vigueur étendu](#)

Annexe II

Statuts de l'association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP)

Article 1er
[En vigueur étendu](#)

En application de l'accord sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la plasturgie du 20 juin 2012, il est créé une association régie par la loi du

1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 ainsi que par les présents statuts.
Cette association est dénommée « association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ».

Article 2
En vigueur étendu

L'AGPP est constituée pour une durée indéterminée.
Son existence est conditionnée à celle de financement du paritarisme dans la branche plasturgie. Elle pourra être dissoute dans les conditions fixées à l'article 10.

Article 3
En vigueur étendu

Le siège de l'association est fixé au 65, rue de Prony, 75017 Paris.
Il pourra être transféré en tout autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

Article 4
En vigueur étendu

L'association a pour objet de gérer la contribution au financement du paritarisme dans la branche plasturgie, notamment :

- définir les modalités de collecte des contributions ;
- veiller à la bonne répartition des contributions collectées ;
- s'assurer de la bonne utilisation des fonds ;
- et, plus généralement, d'assurer le suivi des actions menées paritairement dans la branche.

Article 5
En vigueur étendu

A la création, les membres de l'association sont :

- la fédération de la plasturgie ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche à savoir, au jour de la signature du présent accord : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO.

Par la suite, la qualité de membre de l'AGPP est obtenue par voie d'adhésion subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir la qualité de fédération patronale ou d'organisation syndicale de salariés nationale représentative au niveau de la branche plasturgie telle que définie par le champ d'application de la convention collective ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'AGPP ;
- régler ses cotisations ;
- accepter l'intégralité des dispositions statutaires ;
- respecter les termes de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

La demande d'adhésion doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'AGPP.
La perte de l'une ou de plusieurs de ces conditions ci-dessus entraînera la radiation immédiate de la fédération patronale ou de l'organisation syndicale de salariés concernée, prononcée en conseil d'administration.

Article 6
En vigueur étendu

6.1. Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- de la contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire telle que créée par l'accord du 20 juin 2012 ;
- des cotisations des membres, qui sont fixées annuellement par le conseil d'administration ;
- des subventions qui pourraient être accordées à l'AGPP dans le cadre de ses missions ;
- et, de façon générale, de toute ressource prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

6.2. Collecte

La contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

6.3. Dépenses

Les ressources de l'AGPP sont mobilisées pour financer les dépenses et actions conformément à l'article 5 de l'accord du 20 juin 2012, notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles

déjà financées par d'autres sources ;

- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche mentionnées à l'article 6 ainsi que les journées statutaires ;
- les frais d'études et de rapports de branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme dans la plasturgie (AGPP) ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

6.4. Modalités de répartition

Les modalités de répartition sont définies en annexe I de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Composition

L'assemblée générale est composée des membres de l'association à jour de leurs cotisations.

Le collège salariés est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche.

Le collège patronal est composé d'un nombre de représentants égal au total des représentants du collège salariés.

En cas de pluralité de membres au sein du collège patronal, les représentants sont répartis entre les membres en fonction du poids de la masse salariale représentée par les adhérents de chaque membre.

Les représentants des membres sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites.

L'association prend en charge sur ses frais de fonctionnement les remboursements de salaires et de frais selon les mêmes bases que l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme.

7.2. Réunions et délibérations

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

Les convocations sont adressées au moins 15 jours avant la réunion et comportent le lieu, la date et l'ordre du jour.

L'ordre du jour est fixé par le conseil d'administration.

L'assemblée ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des représentants de chaque collège est présente ou représentée. Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est adressée selon les mêmes modalités et l'assemblée pourra délibérer sans aucune condition de quorum.

Les voix en assemblée générale sont réparties de la façon suivante :

- chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix ;
- le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal au total du collège salariés.

En cas de pluralité de membres au sein du collège patronal, les voix sont réparties entre chaque organisation patronale proportionnellement au poids de la masse salariale représentée par les adhérents de chacune de ces organisations.

En cas d'empêchement, chaque représentant peut se faire représenter par un autre représentant du même collège. Un représentant ne peut détenir plus de deux procurations.

En assemblée générale ordinaire, les délibérations sont prises à la majorité simple des suffrages exprimés.

L'assemblée générale revêt un caractère extraordinaire lorsqu'elle se prononce sur toute modification des statuts ou sur la dissolution de l'association. La majorité requise pour une assemblée extraordinaire est la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

Le secrétariat de l'association est assuré par la fédération de la plasturgie, qui rédige les comptes-rendus de réunion.

7.3. Attributions

L'assemblée générale approuve :

- le rapport moral du président ;
- le rapport financier du trésorier et les comptes de l'exercice ;
- le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche ;
- et d'autant de représentants patronaux désignés par la fédération de la plasturgie.

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 2 ans renouvelable.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

L'association prend en charge sur ses frais de fonctionnement les remboursements de salaires et de frais selon les mêmes bases que l'accord du 20 juin 2012 sur le

financement et le fonctionnement du paritarisme.

La qualité d'administrateur se perd par démission, perte de la qualité de membre ou révocation de l'organisation représentée ou révocation prononcée par le conseil d'administration.

L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans les meilleurs délais par l'organisation qui l'avait désigné.

8.2. Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation du président ou sur demande d'au moins un quart de ses membres.

Les convocations sont adressées au moins 15 jours avant la réunion et comportent le lieu, la date et l'ordre du jour.

Chaque représentant dispose d'une voix.

En cas d'empêchement, chaque représentant peut se faire représenter par un autre représentant du même collège. Un représentant ne peut détenir plus de deux procurations.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des représentants est présent ou représenté.

Les décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées par les représentants présents ou représentés.

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées dans des comptes rendus conservés au siège de l'association et signés par un représentant de chaque collège ayant assisté à la réunion.

8.3. Attributions

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour administrer et gérer l'association en toutes circonstances.

A cet effet, il :

- définit les modalités d'appel de la contribution pour le paritarisme ;
- fixe la cotisation des membres ;
- se prononce sur l'adhésion ou la perte de la qualité de membre ;
- suit et contrôle la collecte de la contribution ;
- détermine et suit la répartition des dotations budgétaires ;
- prend connaissance du bilan annuel de l'utilisation des dotations budgétaires par chacun des bénéficiaires ;
- définit le plan annuel des travaux et études paritaires financés par dotation budgétaire ;
- arrête les comptes annuels ;
- établit les ordres du jour des assemblées ;
- peut établir un règlement intérieur.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative et le conseil d'administration peut prendre toute décision relative à des actes d'administration et de dispositions qui ne sont pas réservés à l'assemblée générale.

8.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 2 ans parmi le ou les candidats proposés par le collège concerné un président et un trésorier.

Le président doit être choisi alternativement dans le collège patronal ou le collège salariés et le trésorier doit être issu du collège auquel n'appartient pas le président.

Pour la première mandature, la présidence est assurée par le collège patronal.

Le président conduit les débats du conseil d'administration et de l'assemblée générale.

Il assure le fonctionnement de l'association conformément aux statuts et fait ouvrir au nom de l'association tout compte bancaire.

Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile, et a notamment qualité pour agir et représenter l'association en justice tant en demande qu'en défense.

Le trésorier est chargé du contrôle de la régularité des opérations financières de l'association. Il établit et présente devant le conseil d'administration et l'assemblée générale les comptes de l'exercice.

Sont également élus par le conseil d'administration :

- un vice-président, pouvant remplacer le président en cas d'indisponibilité. Le vice-président est issu du même collège que le président ;
- un trésorier adjoint pouvant remplacer le trésorier en cas d'indisponibilité. Le trésorier adjoint est issu du même collège que le trésorier.

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables par la Fédération de la plasturgie.

Article 9 En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration et soumis à l'approbation de l'assemblée générale extraordinaire. La majorité requise est la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

Article 10 En vigueur étendu

En cas de dénonciation de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme, une assemblée générale extraordinaire sera convoquée aux fins de statuer sur la dissolution de l'association. L'actif, s'il y a lieu, sera dévolu à une association ayant un objet identique ou similaire.

En vigueur étendu

Modalité de décompte des frais dans le cadre de la clause de sauvegarde prévue à l'article 10
 Modalités d'indemnisation des frais de voyage, de séjour et temps de prise en charge

a) Frais de voyage

Le voyage aller et retour sera remboursé sur la base du tarif SNCF en seconde classe selon justificatif.

Si le voyage doit s'effectuer de nuit, le remboursement tiendra compte :

- soit de wagons-lits de 2e classe ;
- soit de couchettes 2e classe.

Les suppléments ainsi que les réservations existant pour certains trains seront pris en charge sur justificatif. Lorsque le représentant syndical utilise, pour convenances personnelles, un autre moyen de transport celui-ci sera remboursé sur la base du tarif SNCF 2e classe de ville à ville pour le trajet le plus direct. Dans le cas où le représentant syndical effectuerait un trajet différent pour des facilités de transport, le remboursement sera effectué sur les mêmes bases.

Pour Paris et la région parisienne (rayon de 100 km autour de Paris), les frais de transport SNCF de ville à ville seront remboursés 1 ou 2 fois selon que le salarié a 1 ou 2 journées de participation.

Si l'accès à la gare de départ entraîne des frais (bus, car, etc.), ceux-ci seront remboursés dans la limite de 1,5 fois le minimum garanti (MIG). Il en sera de même pour le voyage de retour.

b) Frais de séjour

1 repas (midi ou soir) = MIG (minimum garanti) × 8

1 nuit + petit déjeuner = MIG × 16

Ces remboursements seront appréciés aux frais réels et sur justificatif dans la limite du tableau ci-après.

Paritaire plénière			
		Demi-journée	Journée
Lieu de résidence	Paris et région parisienne Rayon de 100 km	8 (*)	Sans préparatoire : 8 Avec préparatoire : 16
	Province	30	Sans préparatoire : 30 Avec préparatoire : 46
Paritaire technique			
Lieu de résidence	Paris et région parisienne Rayon de 100 km	8	8
	Province	16	30

(*) MIG : minimum garanti.

Accord du 5 décembre 2012 relatif à la période d'essai

La FP,

La FNPEC CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC ;

La FCE CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'actualiser des dispositions de la convention collective nationale de la plasturgie relatives aux périodes d'essai. En effet, les dispositions conventionnelles sont devenues obsolètes à la suite de modifications législatives, il est apparu nécessaire de les actualiser pour donner une meilleure référence aux utilisateurs de la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 2
En vigueur étendu

Article 2.1
En vigueur étendu

L'article 3 est rédigé de la façon suivante :

« Article 3
Période d'essai
3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

3.2. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée à :

- 1 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 700 et 710 ;
- 2 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 720 à 750 inclus ;
- 3 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 800 à 830 inclus.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée par l'article L. 1242-10 du code du travail. Néanmoins, la durée de la période d'essai pourra être réduite selon les dispositions prévues aux articles L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les parties signataires considèrent que pour ce qui concerne les stagiaires visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage. La période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il y a lieu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai de décaler d'autant la date de fin de cette dernière.

3.3. Rupture du contrat pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties au contrat pourra rompre librement le contrat, sans formalisme particulier, sans indemnité (sauf dispositions ci-dessous) et sans être obligé de motiver sa décision.

En cas de résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai, le salaire du mois considéré sera calculé selon le nombre d'heures effectuées et tous les éléments liés à l'activité réalisée par le salarié seront rémunérés. En outre toute journée commencée sera payée intégralement.

Lorsque l'employeur rompt le contrat après 1 mois de présence effective du salarié, ce dernier aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci est dispensé de respecter le délai de prévenance mentionné à l'article L. 1221-26 du code du travail.
»

Article 2.2 En vigueur étendu

L'article 3 est rédigé de la façon suivante :

« Article 3 Période d'essai 3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

3.2. Durée de la période d'essai initiale

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est fixée à 4 mois.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée par l'article L. 1242-10 du code du travail. Néanmoins, la durée de la période d'essai pourra être réduite selon les dispositions prévues aux articles L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les parties signataires considèrent que pour ce qui concerne les stagiaires visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage.

3.3. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois. Cette possibilité de renouvellement de la période d'essai est limitée aux cadres classés aux coefficients 910,920,930 et 940.

La possibilité de renouvellement doit être expressément mentionnée soit dans la lettre d'engagement, soit dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'est pas automatique et est subordonné à l'accord exprès des deux parties, au cours (et non lors de la conclusion du contrat), de la période d'essai initiale et au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale.

3.4. Absence ou suspension du contrat pendant la période d'essai

La période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il y a lieu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai initiale ou lors de la période d'essai renouvelée de décaler d'autant la date de fin de la période d'essai initiale ou de son éventuel renouvellement.

3.5. Rupture du contrat pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties au contrat pourra rompre librement le contrat sans formalisme particulier, sans indemnité (sauf dispositions ci-dessous), et sans être obligé de motiver sa décision.

Lorsque l'employeur rompt le contrat après 4 mois de présence effective du salarié, ce dernier aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci est dispensé de respecter le délai de prévenance mentionné à l'article L. 1221-26 du code du travail.
»

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Adhésion par lettre du 6 juin 2013 de la CFE-CGC chimie à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail

[En vigueur](#)

Paris, le 6 juin 2013.

La CFE-CGC chimie, 33, avenue de la République, 75011 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous informer que la fédération CFE-CGC chimie fait acte d'adhésion à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie. Conformément aux dispositions du code du travail, cette adhésion est notifiée aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires dudit accord.

Pour la bonne forme, vous trouverez ci-joint copie de cet accord du 17 octobre 2000.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Accord du 15 mai 2013 relatif au forfait annuel en jours

La fédération de la plasturgie,

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord a pour objet de réviser l'annexe VI du 17 octobre 2000 (ci-après « l'annexe ») afin de tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles survenues depuis 2000, des principes édictés par la charte sociale européenne et la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La rénovation de cette annexe étant l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre juridique sécurisé permettant de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'annexe VI est dénommée « Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 " Organisation et durée du temps de travail dans les entreprises

relevant de la convention collective nationale de la plasturgie " ». L'article 5.5 de l'annexe est rédigé de la façon suivante :

« Article 5.5
Forfait annuel en jours

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année peut être faite sur la base d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, du présent accord. Les entreprises utilisant le forfait en jours en application du présent accord devront respecter les points qui suivent.

5.5.1. Catégorie de salariés susceptible de conclure une convention individuelle de forfait

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres, classés au moins au coefficient 900, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

L'ensemble de ces conditions sont cumulatives.

La notion d'autonomie ci-dessus s'appréciant par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail (c'est-à-dire par rapport à la liberté dont bénéficie le salarié pour déterminer son emploi du temps - horaire, calendrier des jours et des demi-journées de travail, planning des déplacements professionnels ... - en fonction de sa charge de travail et excluant une organisation du temps de travail préétablie) et non en référence au critère utilisé dans l'accord de classification du 16 décembre 2004.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait annuelle en jours doit définir les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, le (s) délégué (s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfaits (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

5.5.2. Acceptation écrite du salarié

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

5.5.3. Nombre de jours travaillés dans l'année

5.5.3.1. Plafond annuel de jours travaillés et jours de repos supplémentaires

Le contrat de travail ou l'avenant instituant le forfait annuel en jours détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini.

La base du forfait du présent accord est de 215 jours de travail par an (+ 1 journée de solidarité) ou du double de demi-journée. Pour ne pas dépasser ce forfait, il est accordé chaque année des jours de repos supplémentaires. La période référence pour l'appréciation de ce forfait se fait du 1er janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours supplémentaires de repos accordé dans l'année s'obtient en déduisant du nombre de jours total de l'année (jours calendaires) :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- le forfait de 215 jours ;
- 1 journée de solidarité.

Exemple 2013 : 365 jours calendaires auxquels sont déduits :

- 104 samedis et dimanches ;
- 10 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- 215 du forfait annuel en jours ;
- 1 journée de solidarité.

Soit pour l'année 2013 : 10 jours de repos supplémentaires (ce nombre de jours de repos supplémentaires est variable d'une année sur l'autre en fonction du caractère bissextile ou non de l'année considérée, du positionnement des jours fériés et du nombre de samedis et dimanches de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective nationale ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires ...), les absences non récupérables (liées, par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier - sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable - de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Ces congés supplémentaires viennent réduire à due concurrence le forfait annuel de 215 jours (216 jours avec la journée de solidarité).

Avant la fin de période de référence, l'employeur informe les salariés, par une note jointe au bulletin de paie ou par une note de service, du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence suivante.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle et dans les limites prévues par la loi au report de congés ou à la possibilité d'affecter des jours de congés supplémentaires sur un CET lorsque ce dispositif existe dans l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. En dehors de ces cas et de celui de la renonciation de jours de repos supplémentaire contre majoration, si un dépassement est constaté le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalant à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant celle de référence. Ces dépassements n'étant pas reductibles d'une année sur l'autre.

5.5.3.2. Situations particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

5.5.3.2.1. Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2013 (113e jour de l'année) :

1. Calcul du nombre de jours calendaires restants : $365 - 113 = 252$;
2. Retrait des samedis et dimanches restants : $252 - 72$ (samedis et dimanches) = 180 ;
3. Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $180 - 7 = 173$;
4. Prorata des jours de repos supplémentaires proratisés : $173 - 7 = 166$ (le prorata se calculant comme suit : $10 \times [252/365]$).

5.5.3.2.1 Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) : $113 - 32$ (samedis et dimanches) - 2 jours fériés (mercredi 1er janvier et lundi de Pâques) - 7 jours de prorata des jours de repos supplémentaires (calculé comme suit $10 \times [113/365]$).

5.5.3.3. Renonciation à des jours de repos supplémentaires

Nonobstant le plafond annuel indiqué à l'article 5.5.3.1, le salarié qui le souhaite peut avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés supplémentaires. En aucun cas ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 218 jours.

Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant annuel écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation et leur rémunération calculé conformément à l'article 5.5.9.

5.5.4. Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié et par là-même assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation autonome par le salarié de son emploi du temps respectent les différents seuils définis ci-dessous et restent dans les limites raisonnables.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la charte sociale européenne et à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

5.5.4.1. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

Nonobstant les dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, afin de garantir une durée raisonnable, les limites suivantes devront être respectées :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail,
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au 1er alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 3121-36.

5.5.4.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, le salarié doit bénéficier du temps de repos hebdomadaire prévu par l'article L. 3132-2 du code du travail.

Il est préconisé - au regard des particularités du forfait en jours - que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs. A défaut de pouvoir suivre cette préconisation, le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié travaille 6 jours sur 7 doit être limité à 10 par année.

5.5.5. Organisation des jours de travail

Les salariés concernés organisent de manière autonome leur emploi du temps en fonction de la charge de travail qui leur est confié et des périodes d'activités de l'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos supplémentaires.

Le salarié informera, préalablement et dans un délai raisonnable, l'entreprise de la prise de ses jours de repos. L'employeur ne pourra refuser la prise de ces jours que pour des raisons de service.

5.5.6. Suivi de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

5.5.6.1. Suivi régulier par le supérieur hiérarchique

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

5.5.6.2. Entretien annuel

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. A l'occasion de cet entretien - qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) - doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;

- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés.

5.5.7. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées ou demi-journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires ...). Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière général sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

5.5.8. Dispositif d'alerte par le salarié en complément des mécanismes de suivi et de contrôle

Au regard de la bonne foi présumée de l'employeur et du salarié quant à la mise en oeuvre du forfait en jours et de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour se faire, le salarié utilisera le support à l'article 5.5.7.

En cas d'alerte, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant sera programmé afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette une durée raisonnable du travail.

En cas de désaccord, le salarié pourra prendre contact avec les délégués du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également déclencher un rendez-vous avec le salarié.

5.5.9. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire de 25 % pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

L'indemnisation de chaque jour de repos rachaté sera calculée de la façon suivante :

- salaire journalier = (salaire mensuel de base × 12) / nombre de jours de travail annuel fixés dans la convention individuelle ;

- salaire journalier majoré = salaire journalier + majoration contractuelle définie dans la convention individuelle ;

- valeur annuelle du rachat = salaire journalier majoré × nombre de jours rachatés.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur de 1 journée entière de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel de base × 12) / nombre de jours de travail annuel fixé dans la convention individuelle.

Concernant l'exercice du droit syndical et du droit des représentants du personnel par les salariés sous forfait en jours, les parties signataires conviennent que chaque fois qu'il sera nécessaire de faire référence à un horaire journalier, le calcul sera fait sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif pratiqué.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise (conformément aux dispositions légales).

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

5.5.10. Sécurisation des accords et hiérarchie des normes conventionnelles

L'ensemble des dispositions de l'article 5.5 de l'annexe VI :

- ne sont pas impératives ou normatives à l'égard d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement (quelle que soit la date de conclusion de l'accord par rapport à la présente annexe et de son avenant) ;

- mais seulement supplétives (c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'aux groupes, entreprises et/ ou établissements qui souhaiteraient mettre en place des conventions de forfait annuel en jours sans conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui appliqueraient à cette fin sur le présent accord : ces groupes, entreprises et/ ou établissements doivent respecter stricto sensu l'ensemble des dispositions du présent accord).

Néanmoins, les parties signataires invitent les groupes, les entreprises et les établissements qui ont déjà conclu ou qui concluraient leur propre accord à prendre exemple sur le présent accord. »

Article 3 En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Accord du 8 juillet 2013 relatif aux organismes assureurs du régime de prévoyance

FP.

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE CGT-FO ;

FCMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

La fédération de la plasturgie et les cinq organisations syndicales de salariés représentatives ont institué un groupe de travail paritaire en charge de préparer, en amont de la commission mixte paritaire (CMP), une négociation sur la mise en place d'un régime de prévoyance dans la branche et pour ce faire de travailler sur une procédure de mise en concurrence d'opérateur du marché.

Ce groupe de travail paritaire s'est réuni en plusieurs occasions et a proposé à la commission mixte paritaire un cahier des charges d'une mise en concurrence de différents acteurs (assureur, institution de prévoyance et mutuelle) et une liste d'opérateurs à consulter.

La commission mixte paritaire (CMP) du 30 novembre 2011 a arrêté un cahier des charges et une liste de candidats.

Le cahier des charges a fait l'objet d'un envoi (en date du 27 décembre 2011) aux candidats qui ont tous répondu à la date limite fixée, à savoir le 27 février 2012.

Dès réception des réponses, le groupe de travail paritaire a procédé :

- à l'analyse des réponses ;

- à l'audition de l'ensemble des candidats (16 et 17 avril 2012).

A l'issue de cette phase, le groupe de travail paritaire a écarté plusieurs candidats nettement moins bien placés (coûts, tant au niveau des taux de cotisations que des frais de gestion, trop élevés, absence de réponses à certaines questions, refus de fournir des cotations sur une hypothèse, manque de garanties quant à la bonne mise en place du régime, maillage sur le territoire insuffisant ou n'offrant pas toutes les garanties quant à la promotion du régime...) et a demandé, le 11 mai 2012, aux quatre opérateurs restant en lice, de nouvelles demandes de cotations.

Les nouvelles réponses (parvenues le 7 juin 2012) des quatre candidats ont fait l'objet d'un examen par la CMP en date du 20 juin 2012. Les membres de la CMP ont considéré que les offres de Mutex et d'Apicil-Humanis se distinguaient nettement des deux autres (tant en termes tarifaires que par la qualité des réponses et des garanties apportées) et ont décidé de procéder à l'audition de ces deux candidats pour les départager ainsi que pour vérifier la pertinence de leur offre (avec en cas d'insatisfaction la possibilité d'auditionner les deux autres candidats).

Les deux candidats ont été auditionnés lors de la CMP du 5 septembre 2012 (cette séance ayant été également l'occasion d'écouter les représentants du ministère de la santé travaillant sur les dossiers étudiés par la Comarep afin d'avoir des précisions sur la désignation et la recommandation d'un opérateur).

Les deux candidats ayant donné satisfaction tant sur leur réponse écrite que lors de l'audition, les membres de la CMP, lors de la réunion du 24 octobre 2012, ont considéré que les réponses de Mutex et Apicil-Humanis étaient les meilleures (tant d'un point de vue tarifaire que sur les aspects qualitatifs : service, déploiement du régime...) et ont demandé aux candidats de faire une proposition commune (en prenant les éléments positifs de chacun).

C'est dans ce contexte que le présent accord est conclu.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires clôturent la procédure de mise en concurrence initiée en 2011 et déclarent, au regard des cotations faites et des réponses formulées, Mutex et Apicil-Humanis comme vainqueurs de cet appel d'offres.

Article 2

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et

réglementaires ultérieures.

Accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance

FP.

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

FCMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime (choix de l'opérateur, négociation de pair avec les frais de santé...), dès lors qu'il sera conforme au présent accord ;
- tenir compte du fait que, en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les entreprises de la branche ont mis en place un régime de prévoyance au bénéfice des salariés qui relèvent de ces dispositions (au sens des articles 4 et 4 bis de cette convention).

En conséquence, il est décidé des points ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale de la plasturgie, défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Toute modification du champ d'application de cette convention collective modifiera par conséquent celui du présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord a pour objet la généralisation, par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 4 au bénéfice des salariés visés à l'article 3.

Article 3

En vigueur étendu

L'accord bénéficie aux salariés (y compris à ceux en cumul emploi-retraite) ne relevant pas de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (c'est-à-dire les salariés visés aux articles 4 et 4 bis de ce texte), ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3 un contrat collectif prévoyance, incapacité, invalidité et décès, couvrant les garanties minimales énumérées ci-après, financé dans les conditions prévues à l'article 5.

Le salaire servant au calcul des prestations s'entend comme l'ensemble des éléments de rémunération (intégrant les majorations des heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, le 13e mois...) soumis à cotisations de la sécurité sociale (limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale) au cours des 12 derniers mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Néanmoins, ne sont pas intégrés dans le salaire servant au calcul des prestations les éléments à périodicité plus longue que l'année (par exemple, les sommes versées lors de la cessation du contrat de travail...).

4.1. Garantie décès ou invalidité absolue et définitive

4.1.1. En cas de décès quelle qu'en soit la cause, il sera versé un capital minimum de 50 % du salaire annuel brut, si le salarié est célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge, aux bénéficiaires désignés par celui-ci.

Pour le salarié marié, pacsé ou en concubinage, ou s'il a au moins un enfant à charge, ce capital sera, au choix de ses bénéficiaires, au moment du décès, soit doublé, soit complété par une rente éducation.

Ce capital sera doublé en cas de décès accidentel.

Par ailleurs, si, simultanément ou dans les 12 mois suivant le décès du salarié, le parent survivant décède à son tour, il est versé aux enfants du salarié encore à charge au moment du décès un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes.

4.1.2. En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié d'origine accidentelle ou non, le capital décès pourra être versé par anticipation à la demande du salarié. Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès toutes causes.

4.2. Allocation obsèques

Une allocation obsèques représentant au minimum 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale sera versée en cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant de plus de 12 ans encore à charge au moment du décès.

4.3. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail et en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur, le salarié percevra une indemnité au minimum égale à 60 % du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale brutes de CSG et de CRDS jusqu'à la reprise du travail ou au 1 095e jour d'arrêt ou à la date de mise en invalidité, ou à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 3 mois et 1 an, l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus sera versée à partir du 91e jour d'arrêt de travail continu.

4.4. Invalidité et incapacité permanente professionnelle (prestations complémentaires versées sous déduction de celles de la sécurité sociale brutes de CSG et de CRDS)

4.4.1. Invalidité 1re catégorie

Il sera versé au salarié une rente minimale équivalente à 36 % du salaire brut.

4.4.2. Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et moins de 66 %

Il sera versé au salarié une rente au minimum égale au montant de la rente prévu pour l'invalidité 2e catégorie, affecté du coefficient minorant de $3n/2$ (n étant le taux d'incapacité).

4.4.3. Invalidité 2e et 3e catégories ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 %

Il sera versé au salarié une rente au minimum de 60 % du salaire brut.

Dans tous les cas mentionnés à l'article 4.4, le versement des prestations cesse à partir :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement de sa pension ou de sa rente ;
- du jour de la reprise du travail à temps complet ;
- du jour de la liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale.

4.5. Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en oeuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties sont mutualisées et comprises dans les cotisations prévues à l'article 5.

4.6. Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 5 En vigueur étendu

La cotisation servant à financer les garanties minimales visées à l'article 4 est de 0,8 % (assise sur le salaire brut servant de base au calcul des prestations défini à l'article 4 du présent accord), comprenant :

- une cotisation patronale minimale de 0,4 % ;
- une cotisation salariale de 0,4 %.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord. Néanmoins, il sera possible au sein de chaque entreprise de la branche de définir, selon les modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, des cotisations salariales plus faibles pour financer les garanties minimales visées à l'article 4 du présent accord.

Article 6
En vigueur étendu

6.1. A la date d'effet du présent accord, entreprises ne disposant pas antérieurement d'un contrat couvrant les garanties définies à l'article 4

Elles devront souscrire, à la date d'effet du présent accord, un contrat dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord. Elles devront notamment s'assurer que :

- les garanties souscrites sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies à l'article 4 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 5 du présent accord et que leurs répartitions entre employeur et salariés correspondent à celles fixées par ce même article ;
- le contrat souscrit est conforme à l'article 2 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, prenant en charge (dès la date d'effet mentionnée à l'article 10) les prestations complémentaires incapacité, invalidité, décès visées ci-dessus, afférentes aux salariés déjà en arrêt de travail.

6.2. A la date d'effet du présent accord, entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance complémentaire

La prise d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Elles devront s'assurer que les dispositions de leur contrat sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que les garanties souscrites sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies à l'article 4 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 5 du présent accord et que leurs répartitions entre employeur et salariés correspondent à celles fixées par ce même article. Elles devront, le cas échéant, mettre à niveau les contrats existants à la date d'effet du présent accord.

6.3. A la date d'effet du présent accord ou ultérieurement, entreprises changeant d'organisme assureur

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 7 de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989, en cas de changement d'organisme assureur les prestations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service et les garanties décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers. Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui de l'organisme dont le contrat a été résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 7
En vigueur étendu

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales définies à l'article 4 du présent accord.

Il est rappelé que le comité d'entreprise (ou la délégation unique du personnel), s'il existe, doit être consulté préalablement à la mise en place ou à la modification du régime, conformément à l'article R. 2323-1-11 du code du travail. Les parties signataires demandent à ce que, en l'absence de CE ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel soient informés préalablement à la mise en place ou à la modification du régime.

Article 8
En vigueur étendu

La notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'entreprise selon les modalités prévues par la loi et adressée par lui à l'entreprise résumera les garanties et leurs modalités d'application dans les conditions prévues par la loi (y compris pour ce qui concerne la portabilité des droits prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale). Il est entendu que la rédaction de la notice d'information relève de la responsabilité de l'organisme assureur retenu par l'entreprise. L'entreprise devra remettre à chaque salarié un exemplaire de cette notice, conformément à l'article 12 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 9
En vigueur étendu

Une commission sera composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par les organisations professionnelles représentatives. La répartition des sièges se fait selon la méthode du quotient électoral, avec répartition des postes restants à la plus forte moyenne. La répartition des voix se fait en fonction du taux de représentativité de chaque organisation professionnelle d'employeurs.

Un président et un vice-président appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés sont désignés pour 1 an et en alternance de collèges. La présidence de la première année sera assurée par un représentant patronal. Le secrétariat de la commission est tenu par l'organisation professionnelle d'employeurs ayant la plus forte représentativité.

Les frais (hôtel, restauration et déplacements) engagés par les membres de la commission seront réglés dans les conditions prévues par l'accord national sur le financement du paritarisme du 20 juin 2012.

Le remboursement du maintien de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche se fera conformément aux dispositions de l'accord du 20 juin 2012 et sera pris en charge dans les conditions fixées par ce dernier.

La commission a pour missions principales :

- de suivre la mise en oeuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- de consulter régulièrement des acteurs du marché : institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaires, courtiers, afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;
- de proposer à la commission paritaire les évolutions du régime national.

La commission se réunit au moins une fois par an. Néanmoins, il est prévu, pour 2016 et 2017, la tenue de deux réunions par an.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve que l'extension ne modifie pas l'équilibre général de l'accord, et plus particulièrement en ce qui concerne la liberté des entreprises de choisir leur prestataire d'assurance, il prend effet le premier jour calendaire du troisième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, pas avant le 1er janvier 2016.

Les entreprises nouvellement créées relevant du champ d'application du présent accord disposent de 6 mois pour se conformer au présent accord à compter de la date de leur immatriculation.

Il en va de même des entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la convention collective nationale à compter de leur date d'entrée dans ce dernier.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la loi.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux se réuniront alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

FP.

FCE CFDT ;

FNC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

La plasturgie, très diversifiée en termes de taille d'entreprises, de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Compte tenu des exigences auxquelles sont confrontées les entreprises en matière d'évolutions technologiques et d'innovation et du nécessaire développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, il est impératif de maintenir et de faire évoluer les compétences, les savoir-faire et les qualifications des salariés, leur permettant ainsi de pouvoir prétendre à leur évolution professionnelle.

Par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et

la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est venue modifier ce cadre. Les organisations syndicales représentatives des salariés et patronale se sont attachées à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur. L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, la volonté de développement de l'apprentissage dans la branche (plus particulièrement pour les jeunes de moins de 26 ans) en tenant compte des besoins de l'entreprise, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un nouvel élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les objectifs et actions à poursuivre dans cette perspective sont multiples :

- renforcer l'attractivité des métiers de la plasturgie ;
- garantir une répartition équilibrée de l'offre de formation sur le territoire, en facilitant l'accès des salariés et des entreprises à une offre de formation attractive, notamment dans des zones faiblement industrielles et sur des territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites entreprises ;
- accompagner le développement des compétences, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser l'accès des TPE/PME et de leurs salariés aux compétences de recherche et développement, management, qualité ;
- promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle au sein de la filière plasturgie, et ce pour l'ensemble des niveaux de formation ;
- proposer une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, en créant des passerelles entre les qualifications professionnelles ;
- permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises ;
- accompagner les salariés tout au long de la vie professionnelle, et notamment les moins qualifiés, afin qu'ils puissent construire leur évolution professionnelle ;
- faire évoluer les compétences attachées au développement d'activités nouvelles ou en mutation, liées à l'environnement, au développement durable et à la croissance verte ;
- promouvoir l'innovation dans la formation en optimisant l'ingénierie des parcours de formation et les pratiques des acteurs ;
- placer le CPF au coeur du dispositif de formation pour donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

L'implication et la mobilisation des entreprises et des salariés dans ce sens sont essentielles. Compte tenu du tissu industriel majoritairement constitué de PME, il importe pour ce faire de développer l'ensemble des outils concourant non seulement à les informer et à les sensibiliser sur les moyens mis à leur disposition, mais également à les aider à se repérer face aux perspectives d'évolution du secteur.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA DEFI à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d'informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie (mentionné à l'article 25 du présent accord et ci-après « l'observatoire »), en articulation étroite avec la CNPE.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Il vise à améliorer les dispositions existantes et à décliner les dispositions de :

- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
- et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle et ses avenants modificatifs ;
- l'accord-cadre du 13 décembre 1988 relatif aux moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie en date et son avenant modificatif ;
- l'accord-cadre du 12 mai 2004 pour l'ingénierie de formation dans la branche de la plasturgie ;
- l'accord du 23 mai 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la plasturgie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la plasturgie relatifs à la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Titre Ier Information et orientation tout au long de la vie

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Fréquence et calendrier

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur de celui-ci.

Pour les salariés présents à l'effectif au 7 mars 2014, le premier entretien devra avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016.

Si le premier entretien biennal ne saurait être confondu avec l'entretien mentionné à l'article 2.2, il est souhaitable de réaliser, lors de celui-ci, un premier état des lieux sur les formations et les progressions salariales dont le salarié a bénéficié les années antérieures. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils bénéficieront d'un premier entretien biennal au plus tard avant la fin de leur deuxième année d'ancienneté.

En outre, cet entretien professionnel doit être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Les entreprises peuvent également proposer un entretien professionnel aux salariés n'exerçant plus leur mandat électif de représentants du personnel, à l'issue de celui-ci.

2.1.2. Objectif et moyen

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques de l'employeur et du salarié, ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi du salarié.

Il poursuit un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, heures disponibles au titre du compte personnel de formation, CIF, période de professionnalisation, etc. ;
 - alimenter la démarche de l'entreprise d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences.
- Il se déroule de manière spécifique et distincte vis-à-vis de l'entretien annuel et donne lieu à l'établissement d'un document écrit, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié. Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d'exprimer ses souhaits, ses points d'accord et de désaccord, notamment sur les propositions faites par l'entreprise et sur la prise en compte par l'entreprise des propositions du salarié. Les parties signataires rappellent que selon la loi du 4 août 1994 (n° 94-665) l'entretien doit se dérouler en français.

Considérant cet entretien professionnel comme une clé essentielle pour la réussite de l'ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'entretien professionnel en :

- demandant à l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA DEFI au jour de la signature du présent accord, et selon les modalités prévues au titre VIII du présent accord) de mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d'accompagnement, dont le guide pour l'entretien professionnel, au plus tard fin 2015. Ces outils seront validés par la CNPE ;
- incitant les entreprises à former les managers à la conduite d'entretien (notamment par le biais de la formation prévue à cet effet par la branche), à développer l'information des salariés (notamment sur la préparation et le contenu de l'entretien professionnel) et à développer la connaissance des managers sur les objectifs et les orientations stratégiques de l'entreprise.

Un bilan des entretiens professionnels réalisés (et portant a minima sur le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel et de l'abondement correctif visé à l'article 2.2 du présent accord) sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

Article 2.2 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

A titre indicatif, pour les salariés présents à l'effectif au 7 mars 2014, cet entretien devra avoir lieu au plus tard le 6 mars 2020. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils devront bénéficier de cet entretien au plus tard à la fin de la sixième année d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties s'accordent pour dire que si le salarié est absent à cette date anniversaire, l'entretien doit avoir lieu à son retour dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Les parties signataires s'entendent pour préciser que n'est pas considéré comme une progression salariale à prendre en compte dans ce cadre l'impact d'une augmentation, par accord de branche, des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Les périodes d'absence de longue durée seront mentionnées sur le document.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures (130 heures pour les temps partiels) de formation sont inscrites au compte personnel de formation de chaque salarié n'ayant pas bénéficié :

- des entretiens professionnels prévus à l'article 2.1 du présent accord durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné à l'article 2.2 du présent accord ;
- et d'au moins deux des trois mesures mentionnées au paragraphe précédent.

Ces heures sont financées par l'employeur.

La CNPE demandera à l'OPCA de la branche de recenser en 2021 (puis chaque année) les abondements réalisés dans ce cadre.

A partir de mars 2020, la CNPE pourra demander à l'observatoire de réaliser une étude sur la conduite des entretiens professionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 En vigueur étendu

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valider ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation formation », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Chaque salarié sera informé par l'entreprise, notamment lors de l'entretien professionnel, de l'existence du passeport orientation formation. L'entreprise mettra à disposition du salarié, à sa demande, les informations nécessaires à la constitution du passeport.

Il est mis à disposition de toute personne un modèle unique de passeport orientation et formation sur le site de l'OPCA de la branche. Cet outil sera validé par la CNPE.

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des prestataires labellisés.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle.

Si l'action a lieu à la demande de l'employeur, elle se déroule nécessairement pendant le temps de travail. Si l'action a lieu à l'initiative du salarié, elle peut se dérouler hors temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé bilan de compétences géré par le FONGECIF ou au titre du plan de formation. Selon le dispositif concerné, l'employeur doit donner son accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par l'OPACIF concerné ou par l'entreprise elle-même dans le cadre de son plan de formation.

La CNPE pourra décider de mettre ce dispositif en action prioritaire au titre de la contribution conventionnelle du 0,15 %. Elle définira le plafond de prise en charge, ainsi que le public éligible.

Le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année sera communiqué aux instances représentatives du personnel de l'entreprise à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

Article 4.2

En vigueur étendu

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité interne ou externe ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son CPF.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA de la branche ou à défaut à l'observatoire de réaliser un outil de communication qui sera mis à disposition des salariés et des entreprises afin que ces dernières puissent afficher ou communiquer, sur un support opportun, la liste des CEP de leur département.

Titre II Accès aux métiers de la plasturgie

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion des personnes dans les entreprises de la branche de la plasturgie, à faciliter ainsi les recrutements et attirer les compétences d'excellence.

Des dispositions particulières sont notamment envisagées pour l'accueil et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les outils développés pour ces catégories pourront être mobilisés pour tous les publics.

Article 5

En vigueur étendu

L'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la plasturgie afin de poursuivre son développement dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent encourager l'accueil et la formation des jeunes au sein des entreprises de la plasturgie, que ce soit dans le cadre des stages école, des séjours découverte, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires s'engagent dans ce sens à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la plasturgie et des filières de formation, au travers notamment des dispositifs suivants :

- promotion des métiers de la plasturgie auprès des jeunes ;
- développement de nouveaux outils de communication et d'information ;
- mobilisation des outils de la branche, par exemple les plates-formes mobiles « Destination plasturgie » ;
- développement de l'apprentissage ;
- renforcement du partenariat avec les organismes de formation et les établissements de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, les organismes d'information et d'orientation en lien avec le réseau des organismes de formation continue de la plasturgie.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi dans les entreprises, par la mobilisation des mesures mises en oeuvre par le service public de l'emploi (par exemple : préparation opérationnelle à l'emploi...)

Les parties signataires confient à l'OPCA de la branche le soin de mobiliser des financements complémentaires auprès des fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Titre III Certificats de qualification professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire ou de compétences. Ils participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un coefficient de la grille de classification au cours de sa vie professionnelle.

Les certificats de qualification professionnelle préparés dans le cadre du plan de formation, d'un contrat d'apprentissage (1) ou d'un contrat de professionnalisation sont classés suivant le classement défini ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention de ce certificat.

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la plasturgie, « certificats de qualification professionnelle de la plasturgie ». Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CNPE, dans le cadre des orientations définies par la CNPE.

Les certificats de qualification professionnelle de la plasturgie, leurs référentiels, leur mise en oeuvre, leur attribution sont validés par la CNPE.

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CNPE :

- procédera selon les principes et les règles d'ingénierie mentionnés à l'article 21 du présent accord ;
- proposera une modalité de reconnaissance au sein de la classification et la demande d'inscription au RNCP.

Groupe	Intitulé	Connaissances à maîtriser (*)	Technicité de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP plasturgie « Opérateur spécialisé en assemblage, parachèvement, finition », « Conducteur d'équipement de fabrication » et « Assembleur monteur de menuiseries extérieures »	D3 (*)	D2 (*)
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP plasturgie « Monteur, régleur d'équipement de fabrication », « Opérateur spécialisé en matériaux composites », « Chaudronnier plastique » et « Coordinateur de ligne ou d'îlot »	D3 (*)	D3 (*)
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
5	Relève du groupe 5 : Le CQP plasturgie « Responsable d'équipe »	D4 (*)	D4 (*)
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
7	Relève du groupe 7 : Le CQP plasturgie « Technicien de production »	D5 (*)	D5 (*)
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	

(*) Les degrés constituent des minima.

(1) Termes : « d'un contrat d'apprentissage » exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires actent le principe d'ouvrir, en 2015, une négociation visant à l'incorporation des neuf CQP actuels, ainsi que les CQP actuellement en cours d'élaboration, dans l'accord de classification en date du 16 décembre 2004. Dans ce cadre, elles conviennent de pouvoir discuter de l'opportunité pour chaque CQP de prendre en compte un ou plusieurs critères supplémentaires de cotation.

Lors de cette négociation les organisations syndicales de salariés et patronale pourront définir les modalités de reconnaissance et de valorisation de l'obtention

d'une certification RNCP ou d'un CQP.

Titre IV Alternance

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) comme l'une des voies pour permettre le transfert des savoirs, savoir-faire pour chaque niveau de qualification professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. C'est pourquoi elles invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière afin d'atteindre l'objectif d'augmenter de 30 % l'alternance dans la branche. Le suivi de ces actions sera effectué dans le cadre du groupe de travail tripartite avec les organisations syndicales de salariés et patronale et le ministère de l'éducation nationale (GTT).

Pour cela, et en complément des dispositions suivantes, les parties signataires conviennent de s'appuyer - en priorité - sur le réseau des CFA de la plasturgie pour l'apprentissage et sur le réseau des organismes de formation continue de la plasturgie pour les contrats de professionnalisation pour mettre en oeuvre des réponses adaptées sur l'ensemble du territoire national.

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, en partenariat avec les centres de formation concernés, à veiller à l'adéquation des niveaux de formation préparés (CAP, bac pro, BTS, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, master et titres professionnels) avec les besoins des entreprises de la branche en tenant compte notamment des conclusions de l'observatoire.

Article 10.1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6221-2 du code du travail aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de la branche contribue à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la plasturgie.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de la branche de faire une demande d'habilitation en vue de la collecte des versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises de la plasturgie pour assurer la continuité de la collecte assurée actuellement par la fédération de la plasturgie et des composites, soit dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

Article 10.2

En vigueur étendu

Dans le respect des orientations définies en CNPE, le comité de section professionnelle de la branche plasturgie propose au conseil d'administration de l'OPCA de la branche, chaque année, selon les orientations définies dans l'accord-cadre de la branche plasturgie du 25 mars 1993 étendu par arrêté ministériel du 31 octobre 1994, les financements à attribuer aux CFA.

Cette recommandation devra préciser la liste des centres de formation d'apprentis concernés, les évolutions des effectifs d'apprentis en plasturgie pour chaque CFA, les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci.

La formation des maîtres d'apprentissage sera prise en charge par l'OPCA de la branche selon les modalités définies à l'article 18.2 du présent accord.

Article 10.3

En vigueur étendu

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic. Toutefois, si l'apprenti est âgé d'au moins 21 ans, et si cela lui est plus favorable, la référence utilisée n'est pas le Smic mais le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 (1) du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ou 15 ans en cas de dérogation) :

- 35 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;
- 42 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 60 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 45 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;
- 54 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 75 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus (pourcentage du Smic ou, si celui-ci est plus favorable, pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé) :

- 55 % la première année d'exécution du contrat ;
- 66 % la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % la troisième année d'exécution du contrat.

(1) Pour mémoire au jour de la signature du présent accord, les tranches d'âges prévues par le code du travail en matière de salaire minimum sont les suivantes :

- 16 ans à 17 ans (avec dérogation possible pour 15 ans) ;
- 18 ans à 20 ans ;

- 21 ans et plus (jusqu'à 25 ans inclus avec des dérogations : exemple handicapé).

Article 11
En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation publics ou privés parmi lesquels les organismes de formation continue de la plasturgie, ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation ne doit pas être utilisé de façon récurrente pour pourvoir un emploi durable dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes publics ou privés de formation mentionnés à l'article L. 6325-2 du code du travail ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière.

Article 11.1
En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 11.2
En vigueur étendu

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective : la qualification préparée doit être classée dans un groupe d'après le classement des qualifications professionnelles mentionné au titre III du présent accord.

Article 11.3
En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

La durée du contrat peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

a) Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi.

b) Soit lorsque l'action de professionnalisation est conclue pour l'acquisition d'une certification inscrite au répertoire national des certifications ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Quel que soit le type de contrat, et dans le cas où les actions de professionnalisation se déroulent uniquement ou en majeure partie en interne et visent à l'acquisition d'un CQP de la plasturgie, les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du dispositif « parcours d'intégration et de professionnalisation » (1).

(1) Le PIP est une formule qui permet de construire un parcours de formation personnalisé, adapté au profil du candidat et des compétences requises pour le poste en vue de l'acquisition de la certification pour le recrutement en contrat de professionnalisation ou celui d'une période de professionnalisation.

Le PIP repose sur l'intervention d'un organisme externe qui définit le parcours nécessaire à l'acquisition des compétences en collaboration avec le salarié et l'entreprise. Cet organisme garantit la qualité et l'individualisation des formations.

Article 11.4
En vigueur étendu

Salariés âgés de moins de 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum fixé selon un pourcentage du Smic, sans pouvoir être inférieur aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-15 du code du travail et indépendamment du coefficient hiérarchique de l'emploi occupé durant la période du contrat de professionnalisation.

1. Pour les titulaires d'une qualification inférieure à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 1 à 3 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 75 % du Smic.

2. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification

relevant des groupes 4 et 5 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;

- salariés âgés de 21 ans et plus : 85 % du Smic.

3. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un BTS, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 6 à 9 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;

- salariés âgés de 21 ans et plus : 90 % du Smic.

Salariés âgés de 26 ans et plus

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 90 % de la rémunération minimale correspondant au coefficient de l'emploi occupé, prévue par la convention collective de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du Smic, sans pouvoir être inférieure aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-18 du code du travail.

Article 11.5

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6325-3-1 du code du travail, l'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

La formation du tuteur est prise en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions de l'article 18.1 du présent accord.

Titre V Formation professionnelle continue

Article 12

En vigueur étendu

La formation est un enjeu crucial pour contribuer au maintien et au développement de l'emploi, accompagner les évolutions consécutives aux mutations technologiques, industrielles et organisationnelles et pour permettre l'accès aux salariés à des formations qualifiantes, diplômantes et professionnelles.

La CNPE définira les orientations prioritaires sur l'ensemble des dispositifs.

Les dispositifs sont les suivants.

Article 13

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en référence à la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur propose, dans le cadre du plan de formation, des actions de formation en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste du travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Les actions qui relèvent de cette catégorie visent l'acquisition de savoirs requis pour l'exécution du contrat de travail. Ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;

- des actions de développement des compétences.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA de la branche, sauf décision contraire du conseil d'administration de celui-ci, peut financer la rémunération du salarié en formation dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

Les fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés pourront être complétés par des fonds du FPSPP tels que prévus à l'article L. 6332-21 du code du travail.

Dans le cadre d'un parcours professionnel individualisé d'un salarié, l'employeur mentionne à celui-ci l'emploi visé lorsqu'il mobilise des actions de développement des compétences.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de trajet habituels, le dépassement de moins de 1 heure donne lieu à une contrepartie réelle, définie par l'employeur après consultation des élus du personnel. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de trajet habituels, le dépassement d'au moins 1 heure donne lieu de préférence à une récupération ou, à défaut, à une contrepartie financière, calculée au global sur la base du temps pour temps et du salaire horaire de base de l'intéressé.

Les parties signataires rappellent que les temps de formation, dans le cadre du plan de formation, ne doivent pas aboutir à dépasser les durées maximales de travail.

Les parties signataires rappellent que le plan de formation fait l'objet d'une consultation prévue par le code du travail.

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut bénéficier à sa demande d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 15 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La VAE est accessible par la voie du plan de formation, de la période de professionnalisation, du CPF ou dans le cadre d'un congé de VAE auprès de l'OPACIF

dont relève l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle, et demanderont à l'OPCA de la branche de mettre à disposition toutes les informations nécessaires.

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la présence des salariés aux jurys d'examen ou de VAE des diplômes et titres et CQP de la plasturgie.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation. Le salarié joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Les dépenses afférentes (y compris le maintien de la rémunération du salarié) à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience des diplômes, titres et CQP de la plasturgie inscrits au RNCP seront prises en charge par l'OPCA de la branche, pour la quote-part restant à la charge du participant, sur la section professionnalisation, et dans les limites définies par la loi. Les modalités et les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen seront définis par son conseil d'administration.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA de la branche de communiquer à la CNPE les modalités et les barèmes de remboursement de frais liés à la participation à ces jurys d'examen ou de VAE.

A défaut d'une prise en charge par l'OPCA de la branche, ces dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 seront imputées, pour la quote-part non prise en charge par l'OPCA, sur le plan de formation de l'entreprise du participant, et dans les limites définies par la loi.

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

En vigueur étendu

Le site internet gouvernemental, au jour de la signature du présent accord, indique que « le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel ».

Article 16.2

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou de 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) :

- en emploi ;
- ou à la recherche d'un emploi ;
- ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du CPF et le salarié informe son nouvel employeur du nombre d'heures acquises sur son CPF.

Chaque salarié a la possibilité de consulter le nombre d'heures créditées sur son compte en accédant au service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations (à savoir au jour de la signature du présent accord : www.moncompteformation.gouv.fr).

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCA de la branche de mettre en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet. Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF, sur les règles d'abondement au niveau de la branche et sur les modalités de mobilisation du compte.

Le CPF est un droit attaché à la personne et est conservé par son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Il permet à son titulaire de suivre une formation dite « éligible ».

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus de ce dernier de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Article 16.3

En vigueur étendu

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année calendaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque salarié travaillant à temps complet (établi selon les dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail) acquiert sur son CPF à compter du 1er janvier 2015 :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite totale de 150 heures.

Conformément à l'article L. 6323-12 sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le CPF les périodes d'absence suivantes :

- le congé ;
- de maternité ;
- de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- d'adoption, de présence parentale ;
- de soutien familial ou parental d'éducation ;
- ou les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

En outre, le CPF peut également être crédité d'heures selon les modalités prévues à l'article 2.2 du présent accord et par les dispositions légales.

Article 16.4 En vigueur étendu

Sont éligibles au CPF les formations visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ainsi que l'accompagnement à la VAE ;
2. Les formations répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

D'une part, qui :

- sont sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- ou sont sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- ou sont sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

Et, d'autre part, qui figurent sur l'une des listes mentionnées aux articles :

- L. 6323-16 du code du travail (pour ce qui concerne les salariés), à savoir les listes établies par :
 - la CNPE de la branche ;
 - le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
 - ou le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) ;
- L. 6323-21 du code du travail (pour les demandeurs d'emploi).

A cette fin, les parties signataires confient à la CNPE de la branche le soin d'établir, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

La CNPE consacrera semestriellement une partie de son ordre du jour à l'élaboration de la liste, des publics prioritaires et à sa modification (ajout ou retrait). Néanmoins, pour la mise en place du CPF, la CNPE pourra procéder à des réunions plus fréquentes sur ce point.

Article 16.5 En vigueur étendu

Le bénéfice du compte personnel de formation ouvert à tout salarié est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail.

16.5.1. Formations éligibles suivies en dehors du temps de travail

Les heures de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées en dehors du temps de travail :

- ne nécessitent pas l'accord préalable de l'employeur ;
- ouvrent droit, en vertu de l'article L. 6323-19 du code du travail, au bénéficiaire du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- ne constituent pas un temps de travail effectif et ne donnent pas lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

16.5.2. Formations éligibles suivies pendant le temps de travail

Les heures de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées pendant le temps de travail :

- nécessitent, selon la procédure et les conditions définies à l'article L. 6323-17 du code du travail, l'accord préalable de l'employeur (tant en ce qui concerne le calendrier que le contenu de la formation) ;
- ouvrent droit, en vertu de l'article L. 6323-19 du code du travail, au bénéficiaire du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Néanmoins, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier (et non pas sur le contenu) de la formation réalisée sur tout ou partie du temps de travail lorsque l'action :

- vise à l'acquisition du socle des connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- ou est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application du dernier paragraphe de l'article 2.2 du présent accord.

16.5.3. Procédure de mobilisation du compte pour les formations éligibles suivies pendant le temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4, I, du code du travail, le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre de son CPF doit demander l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure plus de 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Article 16.6 En vigueur étendu

16.6.1. Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF sont pris en charge selon les modalités définies à l'article L. 6323-20 du code du travail, c'est-à-dire :

- soit par l'employeur sur la base d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ;
- soit par l'OPCA de la branche en l'absence d'un accord d'entreprise mentionné ci-dessus ;
- soit par le FPSPP.

La prise en charge des frais se fait au regard du coût réel de la formation dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié. En outre, le conseil d'administration de l'OPCA de la branche peut fixer un plafond de prise en charge.

16.6.2. Prise en charge de la rémunération

La prise en charge de la rémunération des salariés en formation, pendant le temps de travail, dans le cadre du CPF est faite par l'OPCA de la branche dans le cadre défini à l'article R. 6323-5, IV, du code du travail.

Article 16.7 En vigueur étendu

16.7.1. Principe

Les parties signataires rappellent que lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA de la branche ;
- le FONGECIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- et l'AGEFIPH.

Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

16.7.2. Abondement de la branche

Afin d'encourager les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, les parties signataires du présent accord instaurent, dans les conditions ci-après définies, un abondement d'heures complémentaires pour permettre à un salarié n'ayant pas suffisamment d'heures sur son CPF de réaliser une formation. Il est entendu que pour bénéficier de cet abondement le salarié doit utiliser prioritairement l'ensemble des heures créditées sur son CPF et/ ou DIF et que l'abondement de branche n'est susceptible d'intervenir qu'en complément.

Cet abondement est financé par la contribution (0,2 %, cf. art. 20.2.1) des entreprises de la branche au titre du CFP collectée par l'OPCA de la branche. Ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'un accord d'entreprise pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail. Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement ou de financement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche. (1)

a) Les modalités de cet abondement pour les années 2015 et 2016 sont les suivantes :

Lorsque les heures créditées sur le CPF et/ ou du DIF (pendant la période transitoire pour le DIF prévue par la loi du 5 mars 2014) sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié, l'abondement de la branche est :

- égal au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les CQP de la branche (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire) ;
- égal à 100 % des heures mobilisées par le salarié (et dans la limite de la durée de la formation) pour les formations inscrites sur la liste CNPE ; ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

b) Les modalités de cet abondement pour les années postérieures à 2017 feront l'objet d'un accord annuel (qui sera annexé au présent accord).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 16.8 En vigueur étendu

Afin de favoriser la réalisation d'un projet professionnel visant à sécuriser les parcours professionnels et développer les compétences et qualifications, il est rappelé que le CPF peut s'articuler avec d'autres dispositifs :

- professionnalisation ;
- congé individuel de formation, tel que défini aux articles L. 6322-1 et suivant du code du travail ;
- plan de formation.

Dans le cas de coconstruction avec le plan de formation ou la professionnalisation, l'entreprise est invitée à définir avec le salarié les modalités de prise en compte des sujétions liées aux formations hors temps de travail.

Article 16.9

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, le droit individuel à la formation (ci-après DIF) est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 1er janvier 2021. Dans cette hypothèse et conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total (reliquat de DIF et éventuel complément par le CPF) de 150 heures.

Article 16.10

En vigueur étendu

Il est rappelé que les entreprises peuvent conclure des accords visant à gérer elles-mêmes la contribution relative au CPF.

Article 17

En vigueur étendu

Article 17.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de renforcer la capacité, pour les salariés, à occuper un emploi dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

Article 17.2

En vigueur étendu

Elles concernent les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir les salariés en contrat à durée :

- indéterminée ;
- ou déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec l'employeur, relevant de l'article L. 5132-4 ou de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Article 17.3

En vigueur étendu

Elles concernent les actions de formations visées à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire les formations :
 - enregistrées au RNCP ;
 - ou reconnues dans les classifications de la convention collective de la plasturgie ;
 - ou ouvrant droit à un CQP ;
 - ou les actions permettant l'accès :
 - au socle de connaissances et de compétences ;
 - ou à une certification inscrite à l'inventaire ;
 - ou à une VAE.

Pour les actions de formation se déroulant uniquement ou en majeure partie en interne les partenaires sociaux préconisent, dans ce cadre, l'utilisation du dispositif du parcours d'intégration et de professionnalisation (et plus particulièrement pour les CQP).

Article 17.4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que donneront lieu à une participation financière de l'OPCA de la branche au titre des actions prioritaires de la branche les salariés et les actions visés aux articles 17.2 et 17.3 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à privilégier les publics suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sous réserve que la durée de la professionnalisation soit au minimum de 80 heures conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail ;
- les salariés à la fin d'un mandat de détachement ou de représentation du personnel ;
- les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité afin de leur permettre d'évoluer vers un poste moins exposé à l'un des facteurs de pénibilité.

Les parties signataires attachent une attention particulière aux publics éligibles notamment à un cofinancement au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à savoir :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- les salariés de qualification de niveau V ou inférieur ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation au cours des 5 dernières années ;
- les salariés qui alternent des périodes de travail et de chômage ;
- les salariés qui occupent un emploi à temps partiel ;
- les salariés des TPE-PME.

Quel que soit l'objectif poursuivi ou le public bénéficiaire, l'action de professionnalisation devra, pour être prise en charge par l'OPCA de la branche, être réalisée selon les durées mentionnées ci-dessous.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à la durée définie à l'article D. 6324-1 du code du travail (à savoir au jour de la signature du présent accord, 70 heures) sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience ;
- aux actions de formation visant à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- lorsque la période de professionnalisation s'articule avec le CPF.

La prise en charge portera sur tout ou partie des coûts de formation. Le comité de section professionnelle de la plasturgie proposera les modalités de prise en charge avant validation du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

La mise en oeuvre de cette période doit prendre appui sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; (1)
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Dans cette perspective, seront encouragées :

- les actions précédées de la réalisation d'un bilan de compétences et du CEP ;
- et/ ou celles mobilisant l'intervention d'un tuteur formé ;
- et/ ou celles impliquant une action de validation des acquis de l'expérience.

Sera également encouragée l'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le CPF).

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Article 17.5 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 18 En vigueur étendu

Article 18.1 En vigueur étendu

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au rôle des tuteurs dans l'accompagnement des salariés inscrits dans un contrat de professionnalisation ou une période de professionnalisation, des salariés temporaires et de tout salarié engagé dans une démarche de VAE et/ou d'évolution des compétences.

Elles rappellent que les tuteurs sont chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif de l'apprenant, sont choisis par le chef d'entreprise parmi les salariés volontaires et doivent justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il s'agit de salariés qui assurent notamment des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent éventuellement une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont en relation avec les correspondants de l'Education nationale et le référent de l'OPCA de la branche. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et guident les salariés pendant leur séjour dans l'entreprise.

Ils concourent avec la hiérarchie concernée à la désignation des salariés de l'entreprise avec lesquels les stagiaires travaillent directement.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que des salariés seniors volontaires puissent exercer un rôle de tuteur.

Toute signature d'un contrat de professionnalisation est accompagnée de la désignation d'un tuteur, qui doit être formé à l'exercice de cette mission (les cadres dirigeants ne sont pas soumis à cette obligation).

Les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place des actions de formation pour les tuteurs dans les entreprises.

La branche via l'OPCA de la branche met à la disposition des entreprises un module de formation tutorale spécifique.

Les entreprises prendront pleinement en compte l'exercice d'une fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés-tuteurs ;
- de veiller à ce que les salariés tuteurs puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à l'occasion des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- de prendre en compte l'exercice de toute fonction tutorale dans le déroulement de carrière du salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel ;
- que la fonction tutorale soit prise en compte dans la cotation de l'emploi dans le critère animation de la grille de classification de la plasturgie qui caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement, au minimum degré 2.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction tutorale dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise perçoit une prime de l'OPCA de la branche pour l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation et des dispositions légales et réglementaires (1), alors 1/4 de cette prime sera reversé au tuteur pour toute la durée de versement de celle-ci.

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, contributions sociales ou conventionnelles ainsi que frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement) à la préparation et à la formation des tuteurs sont pris en charge par l'OPCA de la branche, sur la base des montants réels et dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires (2) ainsi que des décisions du CA de l'OPCA de branche.

(1) Articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail.

(2) Au jour de la signature du présent accord, les articles L. 6332-15 et D. 6332-90. Ce dernier article prévoyant un plafond de 15 € par heure de formation, d'une

durée maximale de 40 heures.

Article 18.2
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-5 du code du travail est dénommée « maître d'apprentissage » la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (ci-après « CFA »).

La fonction peut être partagée entre plusieurs salariés.

L'employeur :

- permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ;

- veille à ce que le maître d'apprentissage dispose des compétences professionnelles exigées conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, contributions sociales ou conventionnelles ainsi que frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement) à la préparation et à la formation des maîtres d'apprentissage à leur mission sont pris en charge par l'OPCA de la branche, sur la base des montants réels et dans les limites des dispositions législatives et des décisions du CA de l'OPCA de branche.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction de maître d'apprentissage dans l'entreprise.

Titre VI Dispositions financières : contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche

Article 19
En vigueur étendu

Article 19.1
En vigueur étendu

Toutes les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA de la branche les contributions au développement de la formation professionnelle définies dans les articles ci-dessous.

19.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de la branche leur contribution légale due au titre du plan de formation.

19.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser une contribution de 0,15 % de leur masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation à l'OPCA de la branche.

Au-delà de cette contribution minimale, les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires en fonction d'options validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche sur proposition du comité de section professionnelle de la plasturgie. Ces options ouvrent droit à des contreparties différenciées en fonction de l'effort contributif des entreprises. Les entreprises conservent l'initiative de leur plan de formation et du choix des organismes de formation.

Si les entreprises n'ont pas dépensé la part de la contribution légale qu'elles gèrent elles-mêmes, durant l'exercice considéré, elles sont tenues d'en verser le solde à l'OPCA de la branche avant le 1er mars de l'année suivante.

Article 19.2
En vigueur étendu

Les employeurs doivent consacrer, au titre de la professionnalisation, un pourcentage de leur masse salariale de l'année en cours, fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (1).

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature du présent accord :

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionnalisation versée à L'OPCA
Moins de 10	0,40 % versé à l'OPCA	0,15 %
De 10 et 19	0,90 % (dont 0,15% versé à l'OPCA)	0,15 %
De 20 et plus	0,90 % (dont 0,15 % versé à l'OPCA)	0,50 %

En vigueur étendu

19.2.1. Entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises employant moins de 20 salariés doivent effectuer à l'OPCA de la branche, avant le 1er mars 2015, un versement relatif à la professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,15 % à la date de rédaction de l'accord).

19.2.2. Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent effectuer, à l'OPCA de la branche, avant le 1er mars 2015, un versement relatif à la professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,50 % à la date de rédaction de l'accord).

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles de l'article L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 19.3 En vigueur étendu

Le FPSPP dispose des sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % :

- des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ces sommes sont prélevées sur les contributions dues au titre de la professionnalisation et dues au titre du plan de formation. Ces sommes sont collectées par l'OPCA de la branche, en plus du minimum conventionnel au titre du plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus, puis versées au FPSPP. Elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel de manière identique à chacune de ces contributions.

Au regard des résultats des études concernant les métiers, les emplois et les qualifications présents et à venir dans la plasturgie menées par l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de conclure une convention avec le FPSPP, au regard de ses propres orientations, afin de cofinancer des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 20 En vigueur étendu

Article 20.1 En vigueur étendu

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies à l'article L. 6331-2 du code du travail. Ces contributions sont versées à l'OPCA de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

Article 20.2 En vigueur étendu

20.2.1. Contribution légale

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies aux articles L. 6331-9 ou L. 6331-10 du code du travail (1).

Ces contributions sont versées à l'OPCA de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature du présent accord :

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionalisation	CPF	FPSPP	CIF	Total légal	Contribution conventionnelle prévue par l'article 20.2.2 du présent accord (sous réserve des dispositions de l'article 26)	Total légal plus conventionnel
Moins de 10	0,40 %	0,15 %	0 %	0 %	0 %	0,55 %	0 %	0,55 %
De 10 à 49	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %	1 %	0,15 %	1,15 %
De 50 à 299	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %
300 et plus	0 %	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %

En vigueur étendu

20.2.2. Contribution conventionnelle supplémentaire consacrée à la politique de branche

En complément des contributions légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de formation de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution pourra être affectée notamment à :

- des actions de formation ;
- des aides incitatives pour développer l'investissement en actions de formation (prise en charge des frais de gestion, fonds mutualisés supplémentaires...) ;
- des actions collectives ;
- des mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises (notamment celles rencontrant des difficultés économiques), de secteurs ou filières professionnels ou de bassin d'emplois ;
- des actions prioritaires définies en CNPE ;

- etc.

Cette contribution est instituée, sous réserve des dispositions figurant à l'article 26 du présent accord, pour une durée limitée aux seules années 2015, 2016 et 2017 (collectes 2016, 2017 et 2018). Les parties ouvriront au premier trimestre de 2017 une négociation visant, par voie d'avenant annexé au présent accord, à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

Préalablement à cette négociation, l'OPCA de la branche remettra un bilan sur cette contribution spécifique et la CNPE définira les affectations possibles de cette contribution.

Titre VII Instances paritaires nationales emploi-formation

Article 21

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent renforcer les missions de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPE) telles que définies à l'article 5 de l'annexe II du 5 novembre 1969 relative aux clauses générales de la convention collective, afin que celle-ci puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion, de coordination et de suivi des dispositions prévues au sein du présent accord.

La CNPE a notamment pour missions :

- de proposer la politique générale de formation professionnelle continue dans la profession, les réunions plénières demeurant l'instance décisionnaire de la politique de la branche ;
- de formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en oeuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, CPF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- d'élaborer et d'actualiser régulièrement les listes de formations éligibles au CPF ;
- de définir, chaque année (à partir de 2015), l'affectation de la contribution conventionnelle supplémentaire mentionnée à l'article 20.2.2 du présent accord ;
- de préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la plasturgie ;
- de proposer les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de fixer, avec la validation du CA de l'OPCA de la branche, les taux de prise en charge des différents dispositifs de formation (contrat et période de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, PIP...) ;
- d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- de suivre, en lien avec l'observatoire, la mise en place du présent accord dans les entreprises d'un point de vue quantitatif et qualitatif, notamment sur le nombre de CPF mis en oeuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc. ;
- d'assurer, en lien avec l'observatoire et les organismes de formation de la plasturgie, une veille sur les évolutions technologiques, les besoins de compétences, l'implantation des centres et des organismes de formation, etc.

Article 22

En vigueur étendu

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA de la branche et dans le respect des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CNPE, le CSPB a pour missions de :

- proposer au conseil d'administration de l'OPCA de branche les orientations en matière de développement de la formation ;
- proposer les priorités et règles de prise en charge des formations et des demandes de financements d'études ;
- proposer les financements à attribuer aux CFA dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- proposer et de suivre les actions collectives spécifiques de la branche ;
- suivre l'activité de l'OPCA de branche pour la section plasturgie.

Dans la mesure où le CSPB est un organe participant au fonctionnement de l'OPCA de la branche, les frais relatifs au fonctionnement du CSPB, à l'instar des administrateurs, devront être pris en charge par l'OPCA de la branche dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables.

Accord du 22 décembre 2010 relatif à la création d'un OPCA de la branche (Nor : ASET1150546M), publié dans le bocc n° 2011-36 sur le site [Journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr) dans la rubrique <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

Article 23

En vigueur étendu

Article 23.1

En vigueur étendu

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA de la branche, les parties signataires rappellent que les missions de l'OPCA de la branche sont les suivantes :

- collecter et gérer ;
- les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les contributions volontaires des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- informer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes de prise en charge des dossiers de formation des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- mettre à disposition des salariés et des entreprises l'ensemble des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche en matière d'emploi et de formation ;
- rechercher et mettre en oeuvre, en fonction de l'identification des besoins en compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs des

observatoires des métiers et des qualifications, des actions collectives communes ou non aux différentes branches permettant le développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

- assurer, en s'appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l'égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, selon les modalités définies par l'accord de branche applicable ;
- contrôler la bonne réalisation des actions de formation financées partiellement ou totalement par l'OPCA de la branche et l'utilisation des fonds reversés ;
- participer au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches constitutives de l'OPCA de la branche et des études et recherches intéressant la formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire des conventions dont l'objet entre dans les missions de l'OPCA de la branche ;
- collecter par délégation ou en sous-traitance, des contributions légales ou conventionnelles des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, dans le domaine de l'emploi et/ou de la formation, selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Article 23.2 En vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'OPCA de la branche envers les entreprises du secteur et les salariés.

23.2.1. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L. 6332-1, II, 7°, du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA de la branche de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA de la branche de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la branche déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA de la branche. La CNPE précisera les modalités d'intervention pour l'application du présent accord.

23.2.2. Prise en charge du diagnostic RH par l'OPCA de la branche pour les TPE et PME

Pour aider les entreprises de moins de 300 salariés à la réalisation de diagnostics RH, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences (notamment dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise), l'OPCA de la branche prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA de la branche de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

Article 24 En vigueur étendu

Les présentes dispositions complètent celles de l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire et l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005.

L'observatoire a pour missions notamment :

- de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet ;
- d'identifier les métiers, les emplois et les qualifications ainsi que les débouchés dans la plasturgie afin de rendre plus efficace et efficiente la mise en oeuvre des mesures d'accueil et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- et de produire des travaux pouvant servir à la négociation de branche,

devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l'importance de répondre aux enquêtes menées par l'observatoire. Les résultats de ces enquêtes doivent en effet s'appuyer sur un panel représentatif pour servir de base efficace aux travaux d'élaboration de la politique de branche.

L'observatoire, éventuellement sur demande de la CNPE, pourra réaliser des études sur les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, en vue notamment de communiquer aux différents acteurs de la prescription de la formation et de l'orientation les informations nécessaires pour construire leur offre.

L'observatoire pourra formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la mise à disposition d'outils (cf. art. 6 du présent accord).

Article 24.1 En vigueur étendu

Pour mémoire l'article 3.2 de l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire prévoit que « le secrétaire de l'observatoire a pour rôle :

- d'assurer une cohérence technique d'ensemble des travaux menés par l'observatoire en proposant notamment la constitution des groupes de travail en fonction des études à mener et en centralisant les travaux ;
- de construire et de piloter les travaux de veille (bases de données, tableaux de bord, etc.) ;
- de coordonner les travaux spécifiques ;
- d'assurer l'organisation et le secrétariat du comité de pilotage (réunions, compte rendu, rapport d'activité) ;

- d'assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de l'observatoire ;
- d'assurer la communication et la diffusion des travaux de l'observatoire ».

Article 24.2
En vigueur étendu

Le comité de pilotage de l'observatoire détermine et transmet, chaque année, à l'OPCA de la branche le budget prévisionnel de fonctionnement de l'observatoire et le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et analyses de l'observatoire. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCA de la branche assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Dans la mesure où l'observatoire est un organe participant au fonctionnement de l'OPCA de la branche, les frais relatifs au fonctionnement de l'observatoire - à l'instar des administrateurs - devront être pris en charge par l'OPCA de la branche dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 24.3
En vigueur étendu

Le comité de pilotage transmet à la commission nationale paritaire pour l'emploi de la branche plasturgie, au comité de section professionnelle de la branche plasturgie et au conseil d'administration de l'OPCA de la branche :

- les résultats des travaux de veille et des travaux spécifiques ;
- un bilan annuel de ses activités ;
- un programme d'activité pour l'année à venir.

La CNPE est chargée de proposer les modalités de diffusion des travaux de l'observatoire auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, notamment sur le site internet de l'observatoire, accessible à tout public.

Titre VIII Dispositions diverses

Article 25
En vigueur étendu

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2017 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en oeuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

Des indicateurs de suivi de la mise en oeuvre de l'accord seront définis par la CNPE.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les parties conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être modifiées par les dispositions législatives et réglementaires ultérieures.

Article 26
En vigueur étendu

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 27
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du présent accord. A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 20.2.2 ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de l'année 2015 que le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et sous réserve que l'extension se produise avant le 31 décembre 2015, afin de permettre la collecte en 2016 sur l'année 2015.

Ainsi, dans le cas où l'arrêté d'extension paraîtrait :

- avant le 31 décembre 2015, la contribution 2015 sera collectée en 2016 ainsi que pour les 2 années suivantes conformément aux dispositions de l'article 20.2.2 du présent accord ;
- entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016, la contribution 2015 ne sera pas due ; en revanche, les contributions de 2016 et 2017 alors seront, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectées respectivement par anticipation en 2016 et 2017 ;
- entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017, les contributions 2015 et 2016 ne seront pas dues ; en revanche, la contribution de 2017 alors sera, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectée respectivement par anticipation en 2017.

Article 28
En vigueur étendu

L'OPCA de la branche disposera sur son site internet un accès public permettant à tous d'avoir accès au présent accord, à l'information concernant les différents

dispositifs du présent accord et aux documents liés.

Chaque entreprise devra indiquer par voie d'affichage à ses salariés l'adresse internet du site de l'OPCA de la branche permettant l'accès à l'information.

L'OPCA de la branche diffusera aux délégués du personnel des entreprises adhérentes relevant de la branche plasturgie l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un support de communication globale.

Annexe I

En vigueur étendu

Lexique

CIF : congé individuel de formation.

CFA : centre de formation des apprentis.

CNPE : commission nationale paritaire de l'emploi.

CPF : compte personnel de formation.

CQP de la plasturgie : certificat de qualification professionnelle de la plasturgie.

DIF : droit individuel à la formation.

FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation.

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

OPACIF : organisme paritaire agréé au titre du CIF.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

OPCA DEFI : organisme paritaire collecteur agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie.

OPMQ : observatoire national prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.

PME : petites et moyennes entreprises.

PIP : parcours d'intégration et de professionnalisation.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

TPE : très petites entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Textes Salaires

Avenant du 19 janvier 2006 relatif aux salaires

Fédération de la plasturgie.

Fédération CMTE-CFTC ;
Fédération chimie-énergie CFDT ;
Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie
CFE-CGC ;
Fédération nationale de la chimie CGT-Force ouvrière.

Salaires à compter du 1er février 2006

[En vigueur étendu](#)

Article 1er
Revalorisation des salaires minima

La grille de salaires issue de l'accord signé le 16 décembre 2004 est revalorisée comme suit :

Article 2
Valeur à compter du 1er février 2006

A compter du 1er février 2006, la valeur du coefficient 700 est établie à 1 235 Euros.

La valeur de référence est fixée à 1 236 Euros et la valeur du point est égale à 6,07 .

Barème des salaires minima bruts mensuels valeur au 1er février 2006

COEFFICIENT	INDICE SALARIAL	VALEUR MENSUELLE
700		1 235
710	3	1 254
720	8	1 285
730	18	1 345
740	30	1 418
750	46	1 515
800	64	1 624
810	86	1 758
820	115	1 934
830	142	2 098
900	211	2 517
910	232	2 644
920	297	3 039
930	447	3 949
940	607	4 920

Article 3 Clause de révision

Afin de tenir compte des dispositions légales et conventionnelles, les parties sont convenues de se revoir en juillet 2006 pour réajuster, le cas échéant, le barème des salaires minima. Article 4 Conditions d'application de l'accord

Les dispositions ci-dessus du présent accord ne s'appliqueront dans les entreprises ou établissements qu'à condition que ceux-ci aient mis en place l'accord de classifications de la branche signé le 16 décembre 2004. Article 5 Formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2008

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 28 juillet 2008, art. 1er)

La fédération de la plasturgie,

La fédération chimie-énergie CFDT ;

La fédération nationale de la chimie CGT-FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de revaloriser la grille de salaires du 19 janvier 2006 en application de l'accord du 16 décembre 2004 en vigueur à ce jour.

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des salaires minima du 19 janvier 2006 est revalorisée comme suit.

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2008, la valeur du coefficient 700 est établie à 1281.
La valeur de référence est fixée à 1278 et la valeur du point est portée à 6,12 €.

Barème des salaires minima bruts mensuels
Base 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	INDICE SALARIAL	VALEUR MENSUELLE
700		1 281
710	3	1 296
720	8	1 327
730	18	1 388
740	30	1 462
750	46	1 560
800	64	1 670
810	86	1 804
820	115	1 982
830	142	2 147
900	211	2 569
910	232	2 698
920	297	3 096
930	447	4 014
940	607	4 993

Article 3

En vigueur étendu

Afin de tenir compte des dispositions légales et conventionnelles, les parties sont convenues de se revoir dès l'instant où la nouvelle valeur du SMIC sera connue pour réajuster, le cas échéant, le barème des salaires minima.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.
L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2008

Union des syndicats des PME du caoutchouc et de la plasturgie (UCAPLAST).

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC ;

Fédération chimie-énergie CFDT ;

Fédération CMTE CFTC secteur chimie.

Préambule

En vigueur non étendu

Cet accord, qui ne remet pas en cause les accords salaires antérieurs, a seulement pour effet de revaloriser le barème des salaires minima. Les parties signataires conviennent de discuter de la mise en place d'un nouveau système de grille sur les bases définies à l'article 4.

Article 1

En vigueur non étendu

La grille de salaires minima est revalorisée comme suit :

Article 2

En vigueur non étendu

A compter du 1er décembre 2008, la valeur du coefficient 700 est établie à 1 322 €.
La valeur de référence est fixée à 1 318 € et la valeur du point est portée à 6,37 €.

Barème des salaires minima bruts mensuels au 1er décembre 2008
(base 151,67 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT	INDICE SALARIAL	VALEUR MENSUELLE
700		1 322
710	3	1 337
720	8	1 369
730	18	1 433
740	30	1 509
750	46	1 611
800	64	1 726
810	86	1 866
820	115	2 051
830	142	2 223
900	211	2 662
910	232	2 796
920	297	3 210
930	447	4 165
940	607	5 185

Article 3

En vigueur non étendu

Afin de tenir compte des dispositions légales et conventionnelles, les parties sont convenues de se revoir dès l'instant où la nouvelle valeur du SMIC sera connue pour réajuster, le cas échéant, le barème des salaires minima.

Article 4
En vigueur non étendu

Les parties signataires acceptent le principe que les nouvelles négociations salariales seront basées sur une grille des salaires minima qui pourrait comporter jusqu'à 3 tranches négociées de façon indépendants :

- 1re tranche : du coefficient 700 au coefficient 750 inclus ;
- 2e tranche : du coefficient 800 au coefficient 830 inclus ;
- 3e tranche : du coefficient 900 au coefficient 940.

Etant entendu que l'accord « Salaires » du 16 décembre 2004 reste actif jusqu'à la fin mai 2009, les parties signataires acceptent d'ores et déjà de réintégrer dans le futur système les articles 3.5, 3.6 et 4 de cet accord et elles s'engagent à ouvrir les négociations sur les autres articles de l'accord avant mai 2009.

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.
L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 25 février 2010 relatif aux salaires

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 août 2010, art. 1er)

Fédération de la plasturgie.

FNPEC CFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

FNC CGT-FO ;

FCE CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2
En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable dans les entreprises de plasturgie depuis le 1er janvier 2007 pour les entreprises de plus de 20 salariés et depuis avril 2007 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Article 3
En vigueur étendu

(En euros.)

Coefficient	Montant mensuel minimum
700	1 344
710	1 352
720	1 370
730	1 433
740	1 509
750	1 611
800	1 726
810	1 866
820	2 051
830	2 192
900	2 631

910	2 765
920	3 179
930	4 134
940	5 154

Article 4
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 5
En vigueur étendu

Pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous, il pourra être procédé par l'entreprise à un abattement de 11 % sur la rémunération prévue au coefficient 900.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique de manière transitoire jusqu'au 31 décembre 2010.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se retrouver à partir de mai 2010 pour négocier un accord de remplacement à l'accord de salaires du 16 décembre 2004.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Accord « salaires » du 8 décembre 2010

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 1er avril 2011, art. 1er)

FP.

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2
En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable dans les entreprises de plasturgie depuis le 1er janvier 2007 pour les entreprises de plus de 20 salariés et depuis avril 2007 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Article 3
En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2010, le barème des minima mensuels est le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 369
710	1 377
720	1 395
730	1 458
740	1 534
750	1 636
800	1 751
810	1 892
820	2 080
830	2 223
900	2 668
910	2 804
920	3 224
930	4 192
940	5 226

Article 4
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 6
En vigueur étendu

Il est convenu que les parties signataires sont d'accord pour mettre en place un groupe de travail paritaire chargé de réfléchir à l'évolution de la politique salariale de la branche sous toutes ses formes, ceci dans l'objectif de prendre en compte la situation des entreprises et les attentes des salariés dans la branche de la plasturgie. Le contour sera délimité lors de la première séance de travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche, parties prenantes à la négociation, seront invitées à participer à ce groupe de travail.

Ce groupe de travail ne se substituera pas aux négociations de la commission mixte paritaire.

Article 7
En vigueur étendu

Il est convenu que les collaborateurs concernés continuent à bénéficier de l'évolution de la prime d'ancienneté telle qu'elle était définie dans l'accord du 16 décembre 2004, à savoir :

« Article 4

Prime d'ancienneté

Article 4.1

Principe de déconnexion de la prime d'ancienneté

Le mode de calcul de la prime d'ancienneté est déconnecté des salaires minima de branche.

Article 4.2

Mode de calcul de la prime d'ancienneté et maintien du montant de la prime ancienneté acquise

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur un pourcentage à hauteur de 0,80 % du salaire de base par année d'ancienneté incluant le différentiel RTT s'il existe, et ce en fonction des pas de progression pluriannuels visés à l'article 4.3.

A la date d'application de l'accord de branche dans l'entreprise ou l'établissement, les collaborateurs bénéficiant d'une prime d'ancienneté, basée sur l'ancien mode de calcul conventionnel, supérieure à la prime d'ancienneté calculée sur le nouveau mode de calcul proposé, en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à raccordement.

Article 4.3

Progression de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en prenant en compte les pas de progression pluriannuels suivants : 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans, 15 ans. »

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa date de signature et sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Accord du 28 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 14 novembre 2011, art. 1er)

La fédération de la plasturgie,

La fédération CMTE CFTC ;

La fédération chimie-énergie CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Salaires minima mensuels au 1er septembre 2011

Le barème des salaires minima mensuels au 1er septembre 2011 sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 396
710	1 405
720	1 423
730	1 480
740	1 557
750	1 661
800	1 777
810	1 920
820	2 111
830	2 256
900	2 708
910	2 846
920	3 272
930	4 255
940	5 304

3.2. Salaires minima mensuels au 1er janvier 2012

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1er janvier 2012 le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 403
710	1 412
720	1 430
730	1 487
740	1 565
750	1 669
800	1 786
810	1 930
820	2 122
830	2268
900	2 722
910	2860
920	3289
930	4 276
940	5 331

3.3. Salaires minima mensuels au 1er mai 2012

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1er mai 2012 le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 410
710	1 419
720	1 437
730	1 495
740	1 573

750	1 677
800	1 795
810	1 940
820	2 132
830	2 279
900	2 735
910	2 875
920	3 305
930	4 298
940	5 358

3.4. Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juin 2012.

Article 4 En vigueur étendu

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 5 En vigueur étendu

Il pourra être procédé par l'entreprise :

- pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous (ci-après « cadres débutants ») recrutés postérieurement au 1er janvier 2012 à un abattement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois ;
- pour les cadres débutant recrutés antérieurement au 1er janvier 2012 à un abattement (d'une durée maximale de 24 mois) de :
- 11 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 jusqu'au 31 décembre 2011 ;
- 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 à compter du 1er janvier 2012.

Il est entendu que la durée maximale de 24 mois intègre tant les périodes antérieures au 31 décembre 2011 que celles postérieures à cette date.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné. Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste côté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique de manière transitoire jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Accord du 5 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 et au 1er janvier 2013

La FP,

La FCE CFDT ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Salaires minima mensuels au 1er octobre 2012

Le barème des salaires minima mensuels au 1er octobre 2012 sera le suivant.

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 427
710	1 436
720	1 447
730	1 505
740	1 584
750	1 689
800	1 808
810	1 954
820	2 147
830	2 295
900	2 754
910	2 895
920	3 328
930	4 328
940	5 396

3.2. Salaires minima mensuels au 1er janvier 2013

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1er janvier 2013 le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 434
710	1 449
720	1 466
730	1 524
740	1 600
750	1 706
800	1 831
810	1 973

820	2 168
830	2 318
900	2 790
910	2 924
920	3 361
930	4 371
940	5 449

3.3. Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juin 2013. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la deuxième réunion, la fédération formulera ses propositions.

Néanmoins, en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties conviennent d'inscrire la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Article 4 En vigueur étendu

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...), quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 5 En vigueur étendu

Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 6 En vigueur étendu

Il est convenu que les parties signataires sont d'accord pour continuer à s'appuyer sur un groupe de travail paritaire chargé de réfléchir à l'évolution de la politique salariale de la branche sous toutes ses formes, et ce dans l'objectif de prendre en compte la situation des entreprises et les attentes des salariés dans la branche de la plasturgie.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche, parties prenantes à la négociation, seront invitées à participer à ce groupe de travail.

Ce groupe de travail ne se substituera pas aux négociations de la commission mixte paritaire.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2014

La FP,

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Salaires minima mensuels au 1er janvier 2014

Le barème des salaires minima mensuels au 1er janvier 2014 sera le suivant.

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 450
710	1 465
720	1 482
730	1 541
740	1 618
750	1 725
800	1 851
810	1 995
820	2 192
830	2 350
900	2 821
910	2 956
920	3 398
930	4 419
940	5 509

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimal le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;

- les primes générales (vacances, Noël ...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juillet 2014. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération formulera ses propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Au cours de la première CMP de 2014, les parties conviennent de réserver un point à l'ordre du jour à la question de la prime d'ancienneté de l'article 14 de l'avenant « Collaborateurs ».

Article 5 En vigueur étendu

Au cours des discussions sur la question des cadres débutants, les parties ont considéré que le premier coefficient du collège cadre regroupait une diversité importante de situations en matière de politique salariale des entreprises qui nécessite une discussion plus approfondie. De ce fait, les parties au présent accord sont convenues de mener cette discussion au cours de l'année 2014.

Dans l'attente de l'aboutissement des discussions, il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

Négociation annuelle :

- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;

- suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

Négociation triennale (conditionnelle) : objectif d'égalité professionnelle entre les femmes les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail).

En dernier lieu et conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de branche du 8 décembre 2010, les parties au présent accord réaffirment leur volonté de revoir l'accord de branche sur ce thème, dès le début de l'année 2014.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Accord du 1er octobre 2014 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2015

La FP,

La FCE CFTD ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Salaires minima mensuels au 1er janvier 2015

Le barème des salaires minima mensuels au 1er janvier 2015 sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 465
710	1 480
720	1 497
730	1 556
740	1 634
750	1 742
800	1 870
810	2 015
820	2 214
830	2 374
900	2 849
910	2 986
920	3 432
930	4 463
940	5 564

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait en jours applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimal le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël ...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juillet 2015. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, que les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur le salaire minimal prévu au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2015.

5.2. Les parties conviennent de concrétiser lors de la CMP du 26 novembre 2014 un avenant à la convention collective nationale permettant d'intégrer l'abattement dans la CCN avec un mécanisme garantissant aux salariés ayant une forte ancienneté dans le coefficient 900 d'avoir une garantie minimale de rémunération (correspondant à une majoration de 3 % du salaire minimal conventionnel du coefficient 900). Il est entendu par les parties signataires :

- que la mise en oeuvre de ce dispositif est subordonnée à la conclusion de l'avenant ainsi qu'à son extension ;
- que le présent accord (y compris l'article 5.1) n'est pas conditionné à la conclusion de l'avenant ou à son extension.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément à l'accord « Egalité » du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima mensuels au 1er février 2016

La FP,

La FCE CFDT ;

La FNPEC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 et modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Salaires minima mensuels au 1er février 2016

Le barème des salaires minima mensuels au 1er février 2016 sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 472
710	1 487
720	1 504
730	1 564
740	1 642
750	1 751
800	1 879
810	2 025
820	2 225
830	2 386
900	2 863
910	3 001
920	3 449
930	4 485
940	5 592

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait en jours applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le treizième mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël ...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juillet 2016. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Article 5 En vigueur étendu

Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur le salaire minimal prévu au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives

pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Textes Extensions

ARRETE du 14 mai 1962

PAUL BACON

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques (Clauses générales) modifié par les avenants n° 1 du 6 janvier 1961 et n° 2 du 12 octobre 1961, des avenants " ouvriers " (une annexe), " collaborateurs " (une annexe), " cadres " (une annexe), de l'avenant pour la Seine et la Seine-et-Oise, du 1er juillet 1960, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des professions et régions comprises dans le champ d'application respectif desdits textes à l'exclusion des dispositions ci-après :

Clauses générales

Les mots " par lettre recommandée " qui terminent le dernier alinéa du 1° et le premier alinéa du paragraphe a du 2° de l'article 13 ;

La dernière phrase du troisième alinéa du 3° de l'article 27 ;

Les mots " ou de force majeure " compris dans le premier alinéa de l'article 28.
Avenant " Ouvriers "

A partir des mots " ... égale à une fois et demie... ", la fin du premier alinéa de l'article 5.
Avenant " Collaborateurs "

A partir des mots " ... égale à une fois et demie... ", la fin du premier alinéa de l'article 6 ;

Les clauses figurant à l'article 5 de la convention collective nationale " Clauses générales " sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la loi n° 49-1191 du 2 août 1949 et de l'article 39 du décret n° 58-1292 du 22 décembre 1958.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les documents dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

ARRÊTÉ du 17 janvier 1963

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant n° 3 du 24 septembre 1962 aux clauses générales de ladite convention.

.....

ARRÊTÉ du 5 août 1964

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions du protocole d'accord du 17 avril 1963 portant modifications aux clauses générales ainsi qu'à l'avenant " Cadres " à ladite convention collective nationale, à l'exclusion de la première phrase de l'article 3.

.....

ARRÊTÉ du 17 février 1965

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les cadres compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961 et dans le champ d'application de l'avenant " Cadres " à la convention susvisée, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 avril 1964 audit avenant " Cadres ".

.....

ARRÊTÉ du 21 août 1967

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions des accords ci-après :

Le protocole d'accord du 29 octobre 1965 modifiant la convention collective nationale susvisée, l'avenant " Ouvriers " national et l'avenant " Ouvriers " régional à l'exclusion du membre de phrase :

" ... à compter du 1er novembre 1965 ", figurant dans le premier alinéa de l'article 3 et dans l'article 4 ;

Le protocole d'accord du 28 novembre 1966 modifiant la convention collective nationale susvisée et l'avenant " Ouvriers " national à l'exclusion des membres de phrase : " à compter du 15 novembre 1966 ", figurant à l'article 1er : et, " à compter du 1er janvier 1967 ", figurant à l'article 2.

Les dispositions de l'article 1er du protocole d'accord du 28 novembre 1966 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

.....

ARRÊTÉ du 21 décembre 1967

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961 les dispositions de l'avenant du 1er juillet 1967 à la convention collective nationale susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 28 août 1969

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions du protocole d'accord du 5 juin 1968 (un additif) modifiant la convention collective susvisée, l'avenant " Ouvriers " national et l'avenant " Ouvriers " régional, à l'exclusion du paragraphe b et des alinéas 1er à 5 du paragraphe c de l'article 3 du protocole d'accord susvisé.

Le paragraphe a de l'article 1er du protocole d'accord du 5 juin 1968 est étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

.....

ARRÊTÉ du 15 décembre 1969

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant du 9 juillet 1969 et de l'annexe n° 1 de la même date à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant du 9 juillet 1969 est étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

ARRÊTÉ du 20 octobre 1971

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'annexe n° 2 du 5 novembre 1969 à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ du 8 août 1972

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant du 17 décembre 1971 à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ du 20 septembre 1973

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'accord du 8 février 1973 modifiant la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ du 10 août 1976

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de :

L'avenant du 18 mai 1976 modifiant l'avenant Collaborateurs à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant du 18 mai 1976 modifiant l'avenant relatif aux départements de la Seine et de Seine-et-Oise à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ du 27 octobre 1976

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de :

L'avenant du 18 mai 1976 complétant l'avenant du 17 décembre 1971 à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant du 18 mai 1976 modifiant les clauses générales de la convention collective nationale susvisée ;

L'annexe n° 3 du 23 juin 1976 modifiant les clauses générales de la convention collective nationale susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 10 mai 1977

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant du 5 janvier 1977 modifiant l'avenant du 18 mai 1976 à la convention collective nationale susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 23 décembre 1977

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant du 15 juin 1977 modifiant les clauses générales de la convention collective nationale susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 17 juillet 1978

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant du 18 avril 1978 modifiant la convention collective nationale susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 22 février 1980

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de l'avenant du 15 octobre 1979 (huit annexes) modifiant la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ du 1 décembre 1980

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant du 6 janvier 1961, les dispositions de :

L'avenant " Indemnité de fin de carrière " du 24 septembre 1980 à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant " Salaires " du 24 septembre 1980 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

.....

ARRÊTÉ du 23 février 1981

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant " Salaires " du 17 décembre 1980 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant " Rémunération brute annuelle minimum garantie " du 17 décembre 1980 à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ du 30 juillet 1981

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il en résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant " Salaires " du 2 avril 1981 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée ;

L'accord du 2 avril 1981 modifiant l'avenant " Collaborateurs " et complétant les clauses générales de la convention collective nationale susvisée ;

L'accord du 2 avril 1981 modifiant les clauses générales de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant " Salaires " du 2 avril 1981 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ du 25 janvier 1982

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il en résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant du 8 septembre 1981 modifiant les avenants " Ouvriers ", " Collaborateurs " et " Cadres " de la convention collective susvisée ;

L'avenant du 8 septembre 1981 modifiant l'avenant du 1er juillet 1967 concernant le personnel relevant de la construction et de l'installation de matériels industriels en plastiques à la convention collective susvisée.

Le paragraphe c de l'article 13 (Indemnité de licenciement des collaborateurs) de l'avenant du 8 septembre 1981 modifiant les avenants " Ouvriers ", " Collaborateurs " et " Cadres " est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

ARRÊTÉ du 19 mars 1982

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant " Salaires " du 19 novembre 1981 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRÊTÉ du 5 novembre 1982

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant " Salaires " du 2 mars 1982 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

.....

ARRÊTÉ du 9 mai 1983

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant du 24 février 1983 à la convention collective susvisée ;

L'avenant Salaires du 24 février 1983 (un barème annexé) à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

.....

ARRÊTÉ du 14 novembre 1983

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant du 1er février 1983 à la convention collective susvisée portant création du Fonds national d'assurance-formation pour la gestion des congés individuels de formation (une annexe : statuts), à l'exclusion du paragraphe b de l'article 6.

.....

ARRÊTÉ du 22 février 1984

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant Salaires du 3 novembre 1983 (un barème annexé) à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

.....

ARRÊTÉ du 11 juillet 1984

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant du 20 décembre 1983 à la convention collective susvisée portant création du Fonds national d'assurance-formation pour la mise en oeuvre de la formation continue (deux annexes) à l'exclusion du paragraphe b de l'article 6.

.....

ARRÊTÉ du 10 janvier 1985

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiées par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977, les dispositions de :

L'avenant du 6 novembre 1984 à la convention collective susvisée ;

L'accord de salaires du 6 novembre 1984 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

.....

ARRÊTÉ du 16 avril 1985

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 9 janvier 1985 sur l'organisation de la collecte et de la gestion des fonds de formation et d'insertion des jeunes à la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe b de l'article 3.

Le cinquième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 980-3 du code du travail.

.....

ARRÊTÉ du 2 mai 1985

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 1er novembre 1984 relatif au personnel d'encadrement à la convention collective susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 6 juin 1985

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

L'accord du 22 février 1985 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

L'accord du 22 février 1985 portant création d'un avenant " Formation " à la convention collective susvisée.

.....

ARRÊTÉ du 6 mars 1986

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de salaires du 5 novembre 1985 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des

dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 23 avril 1987

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 10 janvier 1987 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 4 mars 1988

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de salaires du 9 novembre 1987 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 20 juin 1988

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant du 11 mai 1987 tel que modifié par l'avenant du 21 mars 1988 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 6 mars 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail; Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ; Vu l'avenant du 22 novembre 1988 (art.21 des clauses générales) à la convention collective susvisée ; Vu l'accord de salaires du 22 novembre 1988 (un barème annexé des salaires minima bruts mensuels valeur au 1er novembre 1988) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée) ; Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ; Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 1989 ; Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ; Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et per délégation :

Le directeur des relations du travail, O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'avenant du 22 novembre 1988 (art. 21 des clauses générales) à la convention collective susvisée;

- l'accord de salaire du 22 novembre 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 21 avril 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail; Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 1989, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord cadre d'orientation du 13 décembre 1988 sur les moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et per délégalion :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le chef de service,
J. DUSSIOT.

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord cadre d'orientation du 13 décembre 1988 sur les moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 10 juin 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail; Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 1989, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant 1er mars 1989 à l'accord de salaires du 8 novembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mai 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et per délégalion :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant 1er mars 1989 à l'accord de salaires du 8 novembre 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 29 janvier 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 1989, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 1er novembre 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et per délégalion :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord de salaires du 1er novembre 1989 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des

dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 9 août 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 janvier 1990, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'annexe IV du 5 juin 1990 relative à la formation des membres des C.H.S.-C.T. (établissements de moins de 300 salariés) conclue dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juillet 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'annexe IV du 5 juin 1990 relative à la formation des membres des CHSCT (établissements de moins de 300 salariés) conclue dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 23 janvier 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 août 1990, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord Salaires du 1er novembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 janvier 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail:

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord Salaires du 1er novembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 1 février 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 30 octobre 1990 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans la plasturgie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 janvier 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail:

Le chef de service,

J. DUSSIOT

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord Salaires du 10 octobre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 29 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 1991, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 15 mai 1991 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans la plasturgie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 juin 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail:

Le chef de service,

J. DUSSIOT

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 15 mai 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 4 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les accords n° 1 et 2 Formation professionnelle du 26 octobre 1992 conclus dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 décembre 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail:

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions des accords n° 1 et 2 Formation professionnelle du 26 octobre 1992 conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 26 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord relatif aux cadres du 17 décembre 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 février 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail:
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La deuxième phrase du deuxième alinéa du point c de l'article 5 est exclue de l'extension.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé).

ARRÊTÉ du 9 juin 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord Salaires du 17 décembre 1992 (deux barèmes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que la fixation de rémunérations annuelles garanties et de salaires minima conventionnels ainsi que leur montant et les conditions de leur attribution peuvent être librement déterminés par voie d'accord collectif ;
Considérant que les dispositions de l'accord susvisé ne sont pas contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
Considérant plus particulièrement, d'une part, que la loi n'interdit pas la conclusion d'avenants à durée déterminée à une convention collective et, d'autre part, que la fixation d'une condition d'ancienneté minimale, valable pour tous les salariés, pour bénéficier d'une garantie de rémunération ne heurte pas le principe "à travail égal, salaire égal" posé à l'article L133-5 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1
En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord Salaires du 17 décembre 1992 (deux barèmes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 31 octobre 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juin 1993, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord-cadre du 25 mars 1993 et l'accord du 6 mai 1994 relatifs à l'affectation des fonds versés par les entreprises au titre de la formation en alternance, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 6 mai 1994 relatif à l'élaboration de contrats régionaux d'objectifs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle (2 annexes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 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 transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 25 mars 1993 et l'accord du 6 mai 1994 relatifs à l'affectation des fonds versés par les entreprises au titre de la formation en alternance, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 6 mai 1994 relatif à l'élaboration de contrats régionaux d'objectifs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle (2 annexes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des mots " Le fonctionnement des centres de bilan pendant les évaluations des prérequis " figurant à l'article VII (Financement).

Les dispositions de l'article VII (Financement) de l'accord du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 900-2 et R. 950-4 du code du travail.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 93-19 en date du 10 juillet 1993, au prix de 35 F, n° 94-27 du 28 août 1994 et n° 94-30 en date du 3 septembre 1994 au prix de 36 F.

ARRETE du 8 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'Observatoire national paritaire des métiers et des emplois de la plasturgie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 26 octobre 1994 à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 décembre 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 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 transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'Observatoire national paritaire des métiers et des emplois de la plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 26 octobre 1994 à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-49 en date du 17 janvier 1995.

ARRETE du 19 juin 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133.1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que le présent accord ne méconnaît pas les principes d'égalité de traitement entre salariés, notamment en matière de salaire ;

Considérant que la fixation d'une garantie annuelle de rémunération ainsi que le niveau des salaires minima conventionnels peuvent être librement déterminés par voie d'accord collectif ;

Considérant que le présent accord ne contrevient à aucune disposition législative en vigueur,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du chef de service :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 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 transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-02 en date du 17 février 1995.

ARRETE du 30 novembre 1995

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 décembre 1994 relatif au capital temps de formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 du 14 décembre 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 14 décembre 1994 à l'accord du 13 décembre 1988 relatif aux moyens des formations professionnelles continues et alternées, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 9 février 1995 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé Plastifaf conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 4 février et 7 avril 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 1994 relatif au capital temps de formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 4 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 2 du 14 décembre 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 1 du 14 décembre 1994 à l'accord du 13 décembre 1988 relatif aux moyens des formations professionnelles continues et alternées, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 9 février 1995 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé Plastifaf conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du point 2 de l'article 11.

Le point 2 de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du point 2 (1°) de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 920-1 du code du travail.

Le premier alinéa du point 2 (2°) de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord en ce qui concerne l'accord relatif au capital temps de formation, par la convention collective précitée pour ce qui concerne les trois autres accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-18 en date du 24 juin 1995 et n° 95-19 en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 15 avril 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1995, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 31 janvier 1996 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'accord du 31 janvier 1996 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le point 4 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-9 en date du 6 avril 1996.

ARRETE du 12 août 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 1996, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 13 octobre 1995 (Durée et aménagement du temps de travail), modifié par l'avenant n° 1 du 31 janvier 1996, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 1er décembre 1995 et du 29 février 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que la loi permet le recours à différentes formes d'aménagement du temps de travail, et notamment la modulation de la durée du travail, le travail en cycle continu pour raisons économiques, le travail en équipes de suppléance, le travail à temps partiel et son annualisation, à de strictes conditions qu'elle précise ;
Considérant en outre que la loi entoure ces dispositifs de droits et garanties pour les salariés concernés ;
Considérant que l'accord susvisé, qui introduit et développe ces dispositifs compte tenu des besoins de la branche, librement appréciés par les organisations représentatives signataires, respecte, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, les exigences légales ;
Considérant notamment que la possibilité de lisser les rémunérations des salariés sous contrat de travail à temps partiel annualisé, ouverte par la loi et prévue par l'accord, ne remet pas en cause l'exigence légale du respect du salaire minimum de croissance, dès lors que, d'une part, la rémunération lissée desdits salariés respecte le taux horaire du salaire minimum de croissance et, d'autre part, que la vérification du respect du salaire minimum de croissance s'opère en fin de période d'annualisation, compte tenu de l'ensemble des heures de travail effectuées par les salariés concernés et dans le respect de l'égalité de leurs droits avec ceux des salariés occupés à temps complet conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'accord du 13 octobre 1995 (Durée et aménagement du temps de travail), modifié par l'avenant n° 1 du 31 janvier 1996, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du 2e point du paragraphe 2 de l'article 2 du chapitre III ;

- des termes : " et leur nombre ne peut être supérieur au cours d'une même année au quart de la durée annuelle prévue au contrat " figurant au paragraphe 3 de l'article 3 du chapitre III.

Le premier sous-paragraphe du paragraphe 7 de l'article 1er du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail.

Le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 3 de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 3 de l'article 3 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 3 de l'article 4 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le paragraphe 5 de l'article 3 du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 351-25 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2 du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord modifié susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord modifié.

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 modifié susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-49 en date du 13 janvier 1996 (pour l'accord) et n° 96-09 en date du 6 avril 1996 (pour l'avenant).

ARRETE du 11 août 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 août 1996, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 28 janvier 1997 portant sur le salaire minimum national professionnel et la rémunération annuelle garantie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er mars 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que l'établissement d'une rémunération annuelle garantie ainsi que la fixation de son montant peuvent être librement déterminés par voie d'accords collectifs ;
Considérant que l'accord susvisé ne contrevient à aucune disposition légale sous la réserve ci-après formulée ;
Considérant que l'extension du présent accord permet à l'ensemble des salariés du secteur concerné par son champ d'application de bénéficier, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations représentatives signataires,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'accord du 28 janvier 1997 portant sur le salaire minimum national professionnel et la rémunération annuelle garantie conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-08 en date du 28 mars 1997.

ARRETE du 7 octobre 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 août 1997, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 1 du 12 juin 1997 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif au capital de temps de formation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 juillet 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, à l'exclusion de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 juin 1997 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif au capital de temps de formation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-29 en date du 27 août 1997.

ARRETE du 5 février 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 octobre 1997, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 10 novembre 1998 (Salaires minima mensuels), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 janvier 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 10 novembre 1998 (Salaires minima mensuels) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999.

ARRETE du 29 mars 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 1999, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 10 novembre 1998 (Capital de temps de formation) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 janvier 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations d'employeurs lors de sa première consultation ;

Considérant que l'accord a été négocié et conclu dans le respect des exigences de l'article L. 133-1 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 10 novembre 1998 (Capital de temps de formation) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " être titulaire d'un contrat à durée indéterminée " figurant au paragraphe 1 de l'article 6 ;
- de la phrase : " Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 1998 ", au premier alinéa de l'article 11.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Conventions collectives n° 98-50 en date du 22 janvier 1999.

ARRETE du 19 octobre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 1999, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 24 juin 1999 (1 annexe) relatif aux contrats d'objectifs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 24 juin 1999 (2 annexes) relatif au développement de l'insertion professionnelle des jeunes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 juillet 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord du 24 juin 1999 (1 annexe) relatif aux contrats d'objectifs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 24 juin 1999 (2 annexes) relatif au développement de l'insertion professionnelle des jeunes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 99-28 en date du 20 août 1999 (pour l'accord relatif aux contrats d'objectifs) et n° 99-29 en date du 27 août 1999 (pour l'accord relatif au développement de l'insertion professionnelle des jeunes).

ARRETE du 5 janvier 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale de la plasturgie

du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er novembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 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 plasturgie du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de :

- la 2e phrase du 4e alinéa de l'article 3-4 (réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année) ;
- les termes " et aux agents de maîtrise et techniciens " du 1er alinéa de l'article 6 (forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres) ;
- le 6e alinéa de l'article 6 susmentionné ;
- les termes " dans la mesure du possible " du 1er alinéa de l'article 7-2 (prise des congés payés) ;
- le 5e alinéa de l'article 9-3 (répartition de la durée du travail) ;
- l'article 9-4 (heures complémentaires).

Le dernier alinéa de l'article 3-4 (réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 6e alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lesquelles seule une partie des jours de repos issus d'une réduction de la durée collective du travail, utilisables sur l'initiative du salarié, peuvent être affectés au compte épargne-temps des salariés.

Le 3e alinéa de l'article 3-5-1 (modulation - principe) est étendu sous réserve de l'application du 1er et du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui disposent que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

La 2e phrase du 1er alinéa de l'article 3-5-3 (modulation - programmation indicative) est étendue sous réserve qu'en application des dispositions du 9e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée.

L'article 3-5-4 (modulation - délai de prévenance des changements d'horaire) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés.

L'article 4-1 (heures supplémentaires - décompte) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e point de l'article 4-1 (susmentionné) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-I du code du travail qui précise que sont considérées comme des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine.

Les 3e et 4e points de l'article 4-1 (susmentionné) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du 2e et du dernier alinéa de l'article L. 212-7-1 du code du travail qui prévoient que lorsque sont organisés des cycles de travail, dont la durée est limitée à quelques semaines, sont considérées comme des heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures par semaine calculées sur la durée du cycle.

Le dernier point de l'article 4-1 (susmentionné) est étendu sous réserve :

- d'une part, de l'application du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail ;

- d'autre part, de l'application du point II de l'article L. 212-9 du code du travail qui dispose que sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause de 1 600 heures, ainsi que les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé conventionnellement.

L'article 5-4 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui dévolue aux seuls cadres au sens des conventions collectives de branches, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, le bénéfice des conventions individuelles de forfait sur l'année.

L'article 5-5 (forfait reposant sur un décompte annuel en journées) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-III du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise :

- définisse les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfaits en jours pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps ;

- prévoit les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées ;

- détermine les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

L'article 6 (forfait annuel sur une référence horaire des personnels non cadres) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3-II, 2e alinéa, du code du travail, le forfait annuel sur une référence horaire ne soit réservé qu'aux salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le 6e alinéa de l'article 6 (susmentionné) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 212-21 à D. 212-24 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 7-2 (prise des congés payés) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 223-9 du code du travail un accord de branche complémentaire étendu ou un accord d'entreprise fixe :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés ;

- les cas précis et exceptionnels de report ;

- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués.

Le 2e alinéa de l'article 7-2 (susmentionné) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-9 du code du travail qui ne prévoit la possibilité de report des congés payés au-delà du cadre annuel que pour les dispositifs de réduction du temps de travail sur une base annuelle.

Le 2e et le 3e alinéa de l'article 8 (réduction de la durée du travail et compensation salariale) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La 1re phrase du dernier alinéa de l'article 9-2 (temps partiels - définition) est étendue sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail qui précise les mentions obligatoires qui doivent figurer sur le contrat de travail des salariés à temps partiel.

La 2e phrase du dernier alinéa de l'article 9-2 (susmentionné) est étendue sous réserve :

- de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui précise les mentions devant figurer sur le contrat de travail des salariés à temps partiel modulé ;

- qu'en application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les clauses obligatoires suivantes permettant d'organiser le recours au temps partiel modulé :

- les catégories de salariés concernés ;

- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ;

- les limites à l'intérieur desquelles la durée de travail peut varier ;

- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

- de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui ne prévoit pas le recours aux heures complémentaires en cas de temps partiel modulé.

L'article 11 (entreprises de moins de 20 salariés) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000.

ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 2001, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 13 décembre 2000 (capital de temps de formation) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 janvier 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2000 (capital de temps de formation) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 Conventions collectives n° 2000/52 en date du 25 janvier 2001.

ARRETE du 17 avril 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 9 février 1995 étendu par arrêté du 30 novembre 1995 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé " Plastifaf " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 1 du 13 décembre 2000 portant modification de certaines dispositions de l'accord du 9 février 1995 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 janvier 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 décembre 2000 portant modification de certaines dispositions de l'accord du 9 février 1995 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/03 en date du 16 février 2001.

ARRETE du 28 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 avril 2001, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 28 mai 2002 (travail de nuit) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séances du 28 novembre 2002 et du 31 janvier 2003 ;

Considérant que l'extension de l'accord susvisé permet à l'ensemble des salariés de bénéficier de dispositions conventionnelles, notamment en matière de travail de nuit ;

Considérant, en outre, que le texte n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à l'exception de l'exclusion ci-après formulée,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 28 mai 2002 (travail de nuit) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 3.2 (durée maximale de travail du travailleur de nuit) : " En cas de surcroît prévisible d'activité avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables. ", comme contraire aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2002/28 en date du 10 août 2002.

ARRETE du 2 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 3 février 2003 (avis de la commission paritaire nationale d'interprétation sur l'organisation du travail) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 3 février 2003 (avis de la commission paritaire nationale d'interprétation sur l'organisation du travail) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2003/20.

ARRETE du 7 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 1 du 10 décembre 2003 à l'accord du 13 décembre 2000 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2003 à l'accord du 13 décembre 2000 relatif au capital temps formation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/02.

ARRETE du 16 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avis d'interprétation du 20 avril 2004 de l'article 29 bis relatif à l'indemnité de départ à la retraite de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu lors de la séance du 8 juillet 2004.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3 En vigueur étendu

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 transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avis d'interprétation du 20 avril 2004 de l'article 29 bis relatif à l'indemnité de départ à la retraite de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avis susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avis.

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'avis susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/23.

ARRETE du 26 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 mai 2004 relatif à l'ingénierie de formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 12 mai 2004 relatif à l'ingénierie de formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail relatives à l'affectation des ressources des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2004/22.

ARRETE du 4 avril 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 février 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 1er avril 2005,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 16 décembre 2004 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/4.

ARRETE du 28 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 mai 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de :

- l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 7 (Le droit individuel à la formation) du titre 2 comme étant contraire à l'article L. 933-1 du code du travail ;

- le premier alinéa de l'article 5 (Le plan de formation) du titre 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail qui limitent les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue aux seuls frais de formation, à la rémunération et à l'allocation de formation ;

- le dix-septième alinéa de l'article 7 (Le droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail qui limitent les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue au montant de l'allocation de formation et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2004/53.

ARRETE du 28 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 17 juin 2005, relatif à l'adaptation des avenants de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 octobre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 17 juin 2005, relatif à l'adaptation des avenants de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2005/31.

ARRETE du 28 juin 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 19 janvier 2006, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 avril 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice de la négociation collective,

E. Friche-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 19 janvier 2006, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2006/10.

ARRETE du 12 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 2 du 30 novembre 2005 à l'accord du 9 février 1995, portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé de la plasturgie PLASTIFAF, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 mars 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 6 juillet 2006,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice de la négociation collective,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention collective nationale, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant n° 2 du 30 novembre 2005 à l'accord du 9 février 1995, portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé de la plasturgie PLASTIFAF, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3, dernier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b et du dernier alinéa de l'article R. 964-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 20 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994, relatif à l'Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 mars 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants des 6 janvier 1961 et 15 juin 1977, les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005 à l'accord du 26 octobre 1994, relatif à l'Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 14 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 14 mai 1962 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 juillet 2006, modifiant par l'avenant n° 1 les accords du 16 décembre 2004 sur les classifications et les salaires et l'accord du 19 janvier 2006, conclu dans le cadre de la convention nationale collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 septembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite convention, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977, les dispositions de l'accord du 12 juillet 2006, modifiant par l'avenant n° 1 les accords du 16 décembre 2004 sur les classifications et les salaires et l'accord du 19 janvier 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/36.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2505-2